

Saiba o que muda no trabalho com a nova Constituição

Da Redação

Os reflexos da nova Constituição sobre a área de recursos humanos, a partir da promulgação da carta na próxima quarta-feira, serão, basicamente, maior sofisticação no recrutamento, para minimizar os riscos de demissões; investimentos em treinamento e desempenho; aceleração na implantação da automação e racionalização de métodos. Estas são as previsões de Olga Stankevicius Colpo, 36, vice-presidente da Coopers & Lybrand, empresa de consultoria em recursos humanos, sobre os efeitos que a nova legislação trabalhista irá causar a curto e médio prazos.

Para ela, as empresas também sofrerão um aumento do seu custo operacional, que será repassado ao produto para não diminuir o faturamento. "Essa Constituição traz avanços e garante coisas positivas, mas há uma questão fundamental: quem vai pagar esta conta? Ela só pode ser paga, aumentando-se a tributação, repassando custos para o produto final, o que significa maior inflação, ou diminuindo a rentabilidade das empresas e, consequentemente, sua capacidade de investimentos", diz.

Olga afirma que os empresários irão acelerar o processo de implantação da automação nas empresas para os produtos brasileiros não perderem a competitividade, uma vez que o país continua dependente de suas exportações. "A automação, que já era uma tendência entre nós, vai crescer, mesmo com os custos altos, que não estimulavam sua introdução, e com o grande contingente de mão-de-obra disponível", diz.

Os itens que favorecem a estabilidade no emprego (aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e 40% sobre o FGTS), segundo Olga, são paternalistas porque não estão vinculados ao desempenho. As empresas, como medida alternativa, poderão iniciar contratações no mercado informal de trabalho, que tenderá a crescer. As demissões sairão bem mais caras, dificultando inclusive o desligamento de funcionários improdutos.



Olga Stankevicius Colpo é vice-presidente da Coopers & Lybrand, empresa de consultoria especializada em recursos humanos

Divulgação

Editoria de Arte

O QUE ELES ACHAM DA NOVA LEGISLAÇÃO

Rodolfo Bertola, 62, diretor-superintendente da Embraco — Empresa Brasileira de Compressores, considera que "itens como a regulamentação das horas de trabalho semanais, o limite de seis horas para turnos de revezamento, a licença-paternidade, as férias com acréscimo e a licença-maternidade deveriam ser objeto de discussão e entendimento entre sindicatos patronais e os de empregados, para chegar em cada caso a uma solução socialmente adequada e economicamente viável. A inclusão de detalhes, que poderiam ser resolvidos nas negociações sindicais, é um equívoco. As principais conquistas trabalhistas vão beneficiar somente os funcionários das grandes empresas, uma vez que as micro e pequenas empresas não terão condições de arcar com seus custos".



Nelson Savioli, 47, gerente de recursos humanos da Rhodia, diz que "a nova Constituição representa um notável avanço social. Agora teremos uma viagem do texto constitucional para a realidade social. Como a natureza para progredir não dá saltos, é preciso que a absorção das mudanças se dê em etapas discutidas e seguras".



Carlos Eduardo Moreira Ferreira, primeiro vice-presidente da Federação e Centro de Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp-Ciesp), diz que "a nova Constituição representa o consenso da nação e é decorrência da transição pela qual o país está passando. Algumas medidas aprovadas, como os 120 dias de licença à gestante e o direito de greve, que aparentemente representam avanços sociais, são na realidade retrocessos. Além disso, os novos encargos trabalhistas dificultarão a criação de novos empregos, bem como levarão os empresários a repassar o ônus à sociedade. Tenho esperança de que a estrutura produtiva encontrará meios para observar a ampliação dos direitos dos trabalhadores. Acredito que poderemos corrigir muitos erros na etapa legislativa".



Walter Barilli, 50, diretor-presidente da Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), afirma que "a aprovação do jornada máxima de seis horas para turnos ininterruptos implicará na criação de novos empregos e na melhoria das condições de trabalho. A produtividade pode crescer, já que estudos demonstram que a partir da sexta hora de trabalho o índice de acidentes aumenta e, consequentemente, os custos operacionais. Já que a lei abre espaço para negociação coletiva sobre o período de trabalho, acredito que os sindicatos terão que se organizar, do contrário não conseguirão conquistar o turno de seis horas".



Editoria de Arte

QUANTO CUSTARÃO AS NOVAS OBRIGAÇÕES

Impactos imediatos	Acréscimo sobre a folha
Redução da jornada	6,81%
Licença-maternidade	0,09%
Licença-paternidade	0,13%
Creche/pré-escola	4,62%
Turno de revezamento	4,73%
Hora-extra em 50%	0,60%
Férias remuneradas	2,56%
Total	19,54%

Fonte: Confederação Nacional da Indústria

Carta sofisticada política de RH de empresas

Da Redação

Editoria de Arte

IMPACTOS MEDIATOS DAS MUDANÇAS*

Aviso-prévio	2,67%
Indenização provisória	2,64%
Extensão prescrição	1,68%
Participação nos lucros	1,00%
Seguro-desemprego	3,00%
Total	10,99%

*Em percentuais sobre a atual folha de salários
Fonte: Confederação Nacional da Indústria

A "estabilidade" que a nova Carta promove irá dificultar o desligamento improdutivo ou inadequado, diz Olga Colpo, da Coopers & Lybrand. Por isto, as empresas investirão na maior eficácia do recrutamento e seleção, intensificando programas de treinamento e reciclagem. Sua meta também passará a ser objetividade nas políticas de recursos humanos, racionalizando o trabalho para uma melhor adequação da mão-de-obra.

Outro item da carta, o seguro-desemprego (1 1/2 salário mínimo, dependente de legislação ordinária), embora dê proteção ao trabalhador, nas ocorrências de desempregos involuntários, não assegura com seu valor a sobrevivência: "é insuficiente ao sustento do trabalhador e seus dependentes", diz Olga.

A participação nos lucros, desvinculada da remuneração, benefício que as empresas só davam para os níveis gerenciais, e quando existia o lucro, passa a ser extensiva a todos os funcionários. Com a vantagem de que a empresa fica mais à vontade, porque da forma que era praticada, corria o risco do benefício, depois de dois anos, ser incorporado por lei ao salário.

"É uma medida positiva", diz Olga, "que estimula a produtividade. Para que dê certo precisa de uma administração transparente, mesmo que os empregados não estejam preparados para interpretar esta transparência. Vai demandar maturidade dos dois lados". Como aspecto desfavorável, Olga aponta: "acesso aos dados gerenciais e de demonstrações financeiras".

O impacto da jornada de 44 horas, que já era parte das conquistas de algumas classes (na área administrativa são praxe as quarenta horas — 48 horas na produção), pode ser recuperado com produtividade, eficiência e eficácia na administração de pessoal, diz Olga. No entanto, ela vê uma

contradição nesse item: "quanto mais um país é desenvolvido, menor o número de horas trabalhadas. No Brasil, país pobre com diferenças regionais e sócio-culturais grandes, deveria-se trabalhar mais horas, aumentando o ritmo".

O turno de seis horas de trabalho ininterrupto, diz Olga, pode ser problemático para alguns segmentos, mas pode ser negociado. Os empregados abrem mão dele, exigindo algo em troca. As horas-extras, com índice de 50%, já eram prática entre alguns segmentos, caso dos metalúrgicos. O aumento disciplina o uso indevido e exige racionalização e melhor adequação na utilização do tempo. "As restrições serão consideradas e limitadas em negociações coletivas", diz Olga.

Segundo Olga, é grande o impacto financeiro, para as empresas, da aprovação das "férias remuneradas". A medida proporciona ao trabalhador oportunidade de melhor aproveitar suas férias, sem que elas interfiram no orçamento familiar. O item elimina o incentivo espontâneo, já conquistado por algumas categorias. Nas negociações coletivas, que irão definir os valores, as proporções poderão ultrapassar o 1/3 adicional que acaba de ser definido.

A aprovação da licença-maternidade para a mão-de-obra menos qualificada não deve

causar grandes transtornos. No caso de funções e cargos qualificados, a questão se torna mais complicada. Os 120 dias da licença-maternidade, férias, mais os quinze dias de aleitamento somam 165 dias, quase 1/2 ano. "É praticamente inviável alguma empresa considerar o afastamento de uma executiva por tanto tempo. Isto levará à contratação de mulheres que já estejam fora da faixa de idade de terem filhos, no melhor dos casos. No pior, vai haver restrição à contratação de mão-de-obra feminina", afirma Olga.

Os aspectos positivos são: proteção psicofísica à mulher e criança, sob o aspecto de saúde (convívio, aleitamento, recomposição orgânica); planejamento familiar em todas as camadas sociais; ampliação de recursos de proteção à mulher e criança nas empresas (creches, clínicas, benefícios diversos). O custo da licença-paternidade para as empresas é pequeno, diz Olga: "ela permite ao empregado dar assistência à companheira e à criança".

Estudo

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) elaborou um estudo que avalia as consequências das medidas aprovadas pela Constituinte. De acordo com a entidade, o impacto sobre os custos das empresas equivale em média a 19,54% da folha de salários atual (veja os quadros). Setorialmente, alguns desses aumentos serão mais expressivos, superando os 30%, afirma a CNI.

Segundo a Confederação, a lei não afeta igualmente todas as empresas industriais. O aumento médio na folha de salários será de 4,73%. Porém, alguns setores que necessitam de turnos ininterruptos de revezamento, como o siderúrgico e o de papel e celulose, poderão ter um aumento de 7,13% e 9,05%, respectivamente. Uma das preocupações da CNI é com o crescimento dos custos sobre o produto final. As indústrias alegam que essas despesas serão repassadas ao consumidor.

OS NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS

1. Emprego protegido contra despedida arbitrária ou sem justa causa (estabilidade)*
2. Seguro-desemprego
3. Participação nos lucros*
4. Jornada de 44 horas semanais
5. Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento
6. Hora-extra superior em pelo menos 50% à da hora normal
7. Férias remuneradas em 1/3 a mais, pelo menos, do que o salário normal
8. Licença-maternidade de 120 dias
9. Licença-paternidade de cinco dias*
10. Retenção dolosa do salário constitui crime
11. Proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, inclusive aos deficientes físicos
12. Todos os direitos trabalhistas extensivos aos trabalhadores domésticos
13. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço na empresa*
14. Taxa adicional do fundo de garantia por despedida sem justa causa passa de 10% para 40%
15. Aposentados terão direito já em dezembro ao 13º salário integral

*Depende de regulamentação em lei ordinária