

Economia

— TRABALHO —

O leitor encontra abaixo um guia completo de tudo o que foi aprovado até agora na Constituinte no capítulo de Direitos Sociais. São modificações importantes, que poderão alterar profundamente as relações capital-trabalho no País e até interferir na competitividade dos produtos brasileiros no exterior, já que representam aumentos nos custos da mão-de-obra, como se verá na página seguinte. Quando todas as medidas estiverem aprovadas em definitivo, o JT fará a publicação completa.

GUIA DO TRABALHADOR

Este é o quadro das modificações nos direitos do trabalhador (elaborado pelo repórter Cleinaldo Simões, com a colaboração do jurista Otávio Mangano).

O que foi aprovado na Constituinte	Como é hoje	Como ficará depois da promulgação	O que foi aprovado na Constituinte	Como é hoje	Como ficará depois da promulgação
Artigo 7º — São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:	A legislação atual separa direitos de trabalhadores urbanos (regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT) dos rurais (Lei nº 5.889/73). Nesta, os direitos são menos extensos.	Trabalhadores urbanos e rurais igualmente ter os mesmos direitos. Mas a igualdade não será absoluta, como pode ser observado no inciso XXVI, que trata da prescrição das ações trabalhistas.	Inciso XIV — Repouso semanal, preferencialmente aos domingos.	CLT já prevê isso.	Passa a ser um princípio constitucional.
Inciso I — Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização satisfatória, entre outros direitos.	Os empregadores têm amplo direito para despedir, sem qualquer explicação. Atualmente, cláusulas das convenções coletivas estabelecem a necessidade da justificativa e/ou determinados prazos em que não podem ocorrer demissões. Mas isto não impede que as demissões aconteçam.	A proibição da despedida arbitrária significa que não se pode mandar ninguém embora por capricho. A despedida deverá ser fundada numa razão objetiva. Mas, atenção: se a regra geral é mais restritiva para a despedida em relação à legislação atual, estabelece-se maior flexibilidade para acontecerem as despedidas. Entenda que as leis não contêm palavras inúteis. E nesta há dois critérios de objetividade, as despedidas arbitrárias e sem justa causa. O contrário de sem justa causa é a falta grave, que dá razão à despedida. E o contrário de despedida arbitrária é a despedida fundada numa razão social plausível ou relevante. Isto seria, por exemplo, retração de mercado e problemas de ordem técnica. Portanto, supõe-se que o empregador possa despedir em função disso.	Inciso XV — Serviço extraordinário com remuneração no mínimo 50% acima do normal ou conforme convenção ou acordo coletivo;	De acordo com a lei, a hora extra é remunerada com 20% sobre a hora normal, sendo em alguns casos excepcionais de 25%. (CLT). Mas, na prática, grande número de convenções coletivas já prevêem horas extras superiores aos limites legais, chegando até a 100%.	A remuneração mínima da hora extra passa a 50% da hora normal.
Observações (relativo ao inciso I)	Com a promulgação da Constituição, se a despedida for considerada sem justa causa ou arbitrária, a sanção será a indenização, que ainda será estabelecida por lei complementar. Hoje, as indenizações dos optantes do FGTS é a quantia depositada no fundo mais 10%. Se não for optante, a indenização é de um mês de salário por ano trabalhado. Existe acordo entre os grupos políticos no Congresso para aprovação de uma disposição transitória (que vigorará até que a lei complementar entre em vigor) para aumentar a indenização para 40% do total do FGTS. Na lei complementar outros direitos poderão ser incorporados. Por exemplo, poderão ser estabelecidos os critérios de reintegração em alguns casos, de despedida, como os de dirigentes sindicais.		Inciso XVI — Gozo de férias anuais remuneradas em, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;	Quando o trabalhador sai de férias recebe o salário integral.	Quando o trabalhador sair de férias receberá o salário integral, mais 33% desse valor.
Inciso II — Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.	É de meio salário mínimo para os que se inscreverem junto ao Ministério do Trabalho, que paga com verba própria.	Ainda não está determinada a quantia, mas será pago pela Previdência Social. Haverá uma lei ordinária para determinar claramente os parâmetros da mudança. Um ponto polêmico será a definição de desemprego involuntário.	Inciso XVII — Licença remunerada à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, bem como, nas mesmas condições, licença paternidade de oito dias aos que preencham requisitos fixados em lei. A lei assegurará incentivos específicos para proteção do mercado de trabalho da mulher.	A licença gestante é de 90 dias. E os pais podem ficar um dia fora do serviço para cuidar do registro do filho.	A licença passa para 120 dias e reconhece-se a direito do pai a ajudar sua mulher nos primeiros dias de vida do filho. Lei complementar fixará critérios para a concessão da licença e procurará assegurar o mercado de trabalho para a mulher, já que há riscos de desestímulo ao empregado.
Inciso III — Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.	Hoje é opcional e quem entra na FGTs perde direito à estabilidade e indenização, conforme a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Mas, o Tribunal Federal de Recursos, que julga os casos da área pública, entende que quem opta pelo FGTS não perde a estabilidade.	Todos passam a ter direito ao FGTS sem prejuízo das indenizações.	Inciso XVIII — Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei.	O aviso prévio é de 30 dias.	Como passa a ser no mínimo de 30 dias, a legislação poderá fixar um tempo maior, como as propostas de que seja proporcional ao tempo de trabalho. Exemplo: um mês para cada ano de serviço.
Inciso IV — Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais e às de sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos, de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim;	O salário pode ser regional, atendendo às necessidades básicas para trabalhador e família: alimentação, habitação, higiene e transporte. Constatou sempre de papel, não na prática.	Torna-se mais abrangente ao se tornar nacional. Deve ser revisado periodicamente. E será fixado considerando mais fatores como saúde, educação, lazer e previdência social. Sua aplicação será difícil e demorará muito tempo para se converter em realidade.	Inciso XIX — Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.	A legislação já assegura isso.	Passa a ser um princípio constitucional.
Inciso V — Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;	Algumas categorias, como metalúrgicos, petroleiros e jornalistas, têm piso salarial superior ao salário mínimo legal, fixado por convenções coletivas de trabalho. O piso salarial não pode ser determinado por lei.	Os pisos salariais poderão ser definidos por lei. Os legisladores analisarão parâmetros para definir a proporcionalidade da extensão e complexidade do trabalho. Os resultados dependerão das forças políticas das categorias.	Inciso XX — Adicional de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas, na forma da lei.	A legislação atual só prevê o adicional para as atividades consideradas insalubres e perigosas.	A novidade é que incluem as atividades penosas. Estas serão definidas pela lei ordinária. Uma novidade é que incluem as atividades penosas que submetem os trabalhadores a jornadas de trabalho muito tempo fora da claridade, que trabalham com peso ou excesso de atividade intelectual.
Inciso VI — Irredutibilidade de salário ou vencimento, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo e nos casos em que os vencimentos dos funcionários públicos excederem o teto resultante da remuneração básica do nível mais alto da carreira ou da classe funcional, acrescida dos adicionais próprios e por tempo de serviço.	Os salários ou vencimentos são irredutíveis. E as convenções coletivas estabelecem sempre condições, por presunção, mais favoráveis. Os funcionários públicos podem agregar vantagens indefinidamente aos seus ganhos (entenda-se marajás).	Os salários poderão ser reduzidos, desde que conste em convenção coletiva de trabalho. Portanto, está aberta a possibilidade das convenções estabelecerem condições menos favoráveis, por presunção, aos trabalhadores.	Inciso XXI — Aposentadoria.	A lei prevê este direito, por ser direito constitucional.	A mudança que pode acontecer é de alteração nos critérios de cálculo, a serem definidas por legislação ordinária.
Inciso VII — Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.	A legislação atual já prevê isso.	Os funcionários públicos não poderão mais agregar vantagens indefinidamente. A novidade é que a garantia passa a ser princípio constitucional.	Inciso XXII — Assistência gratuita aos filhos e dependentes até seis anos de idade, em creches e pré-escolas.	Não existe esta obrigatoriedade. Várias categorias têm conquistado a assistência através de acordos coletivos de trabalho.	Passa a ser obrigatória e um princípio constitucional. A lei ordinária dispôs os critérios para sua aplicação.
Inciso VIII — Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.	De acordo com a legislação, o 13º já é integral para os trabalhadores na ativa, mas os cálculos da previdência ocasionam uma redução no remuneração dos aposentados.	Passa a ser princípio constitucional, pois os aposentados receberão o 13º integralmente, conforme o valor da aposentadoria.	Inciso XXIII — Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.	Legislação já prevê isso.	Os trabalhadores estarão protegidos contra dispensa ocasionada pela implantação de novas tecnologias. Além disso, a idéia subjacente é de que os trabalhadores passarão a ter participação nos lucros da empresa quando ela passar a utilizar uma nova tecnologia que ocasionará um aumento de produtividade. Estes critérios subjetivos serão definidos em lei.
Inciso IX — Remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno.	A legislação já prevê isso em função da Constituição em vigor. Há um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a remuneração da hora diurna.	Permanece como está, e a legislação ordinária poderá determinar uma nova variação no acréscimo.	Inciso XXIV — Proteção em face da automação, na forma da lei.	Inexistia esta garantia.	Toda a responsabilidade passa a ser do empregador. A previdência social deixa de ser responsável pelo objetivo a que foi criada.
Inciso X — Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, na gestão da empresa;	Legislação permite a participação nos lucros sem especificar se é ou não vinculada à remuneração. As empresas têm que pagar incidências sociais com esta remuneração a mais (FGTS, IAPAS, férias e 13º). A participação na gestão da empresa não é explicitada.	Fica desvinculada da remuneração. Vai ter direito a dinheiro a mais, identificado como participação nos lucros. Isto pode estimular. Torna a participação mais barata porque perde a natureza remuneratória.	Inciso XXV — Seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigada, quando incorrer em dolo ou culpa.	Agora, o seguro é responsabilidade da previdência. E o empregador paga uma taxa adicional conforme a atividade e sua periculosidade.	Os trabalhadores estarão protegidos contra dispensa ocasionada pela implantação de novas tecnologias. Além disso, a idéia subjacente é de que os trabalhadores passarão a ter participação nos lucros da empresa quando ela passar a utilizar uma nova tecnologia que ocasionará um aumento de produtividade. Estes critérios subjetivos serão definidos em lei.
Inciso XI — Salário família aos dependentes	A legislação já prevê que será proporcional ao salário.	Passa a ser um princípio constitucional. Legislação poderá redefinir a proporcionalidade.	Inciso XXVI — Prazo prescricional de cinco anos contados da lesão de direito originária da relação de emprego, salvo na hipótese da extinção do contrato de trabalho, quando este prazo se esgotará dois anos após o término da relação de emprego. Em se tratando de trabalhador rural, o prescricional somente ocorrerá após o curso de dois anos da cessação do contrato de trabalho;	O trabalhador tem até dois anos a partir da infração para reclamar seus direitos lesados pelo empregador. Para o trabalhador rural o prazo começa a ser contado somente quando ele deixa o emprego.	Agora, a diferença entre o urbano e o rural continua. A regra geral para o urbano para reclamar passa a ser: é de cinco anos enquanto estiver no emprego, contados a partir da data em que ocorrer a infração. Além disso, pode fazer a mesma reclamação até dois anos após ter saído do emprego. Exemplo: Suponhamos que uma empresa suprima uma vantagem de um empregado em 1983. A prescrição acontecerá em 1988. Mas, suponhamos, ainda, que em 1987 o empregado saiu da empresa. Poderá reclamar o direito até 1989.
Inciso XII — Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção de trabalho.	A jornada de trabalho é de 48 horas semanais.	A única mudança ao que já existe é a redução para 44 horas de trabalho semanal.	Inciso XXVII — Proibição de diferença de salário e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.	Legislação já prevê isso.	Continua o direito, protegendo agora o trabalhador com deficiência.
Inciso XIII — Jornada máxima de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.	A jornada de turno é de oito horas. A legislação estabelece que neste regime de trabalho deve-se conceder uma folga coincidente com o domingo a cada sete semanas.	O turno passa a ser de seis horas, transformando-se num preceito constitucional. As negociações coletivas de cada categoria com as empresas poderão alterar esta situação.	Parágrafo 1º — A lei protegerá o salário e definirá como crime sua retenção dolosa.	Isto já existe em lei ordinária.	Passa a ser princípio constitucional.
			Parágrafo 2º — É proibido o trabalho noturno perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menores de catorze anos, salvo na condição de aprendiz.	Hoje se pode começar a trabalhar a partir dos doze anos, em qualquer horário.	A faixa etária mínima para trabalhar passa a ser de catorze anos. E os menores de dezoito não poderão trabalhar à noite em atividades consideradas perigosas ou insalubres.

Um alerta: as medidas podem parar a economia.

É falsa a impressão de que os direitos trabalhistas aprovados na semana passada pelo Congresso Constituinte representam avanços efetivos nas conquistas dos trabalhadores. A conclusão é do professor e jurista Miguel Reale e também do consultor trabalhista Júlio Lobos. Ambos acreditam que o aparente avanço revelará sua verdadeira consequência em breve: o retrocesso na economia do País.

“Em primeiro lugar, a matéria está deslocada. Os direitos trabalhistas são temas para uma legislação ordinária. A Constituinte deveria fixar apenas normas gerais, a serem detalhadas em lei, posteriormente”, diz Miguel Reale. Para ele, o falso populismo dos políticos brasileiros os fez transformar preceitos de legislação ordinária em princípios constitucionais. A determinação de se fazer isso é consequência

da falta de confiança na capacidade da economia de mercado no País, entende o jurista. Observa ainda que as decisões adotadas comprometerão a capacidade de competitividade dos produtos brasileiros, em decorrência do aumento dos custos de produção.

Para Júlio Lobos, são oito as consequências geradas pela votação do capítulo dos direitos sociais:

1 — Antevê negociações coletivas mais acirradas. As decisões na Constituinte diminuíram o campo de manobra. Na prática, elas representaram um avanço de dez anos de negociações coletivas. Uma série de benefícios complementares ficou estabelecida. Portanto, o diálogo será, basicamente, em torno da remuneração salarial.

2 — Será acelerada a implantação da automação nas indústrias de transformação. Isto porque estas empresas (as maiores

do País e onde se concentram principalmente multinacionais) são as que mais resistem a lei e passarão a ser mais penalizadas. A automação será o recurso vital para combater o brutal acréscimo do custo de mão-de-obra, hoje em torno de 20%. Por isso, Lobos acredita que os futuros planos de investimentos destas empresas serão destinados ao capital intensivo, que não envolve a qualificação de mão-de-obra.

3 — Em consequência, haverá uma realocação dos custos de mão-de-obra. Verbas destinadas à formação e melhoria dos profissionais serão desviadas para a mão-de-obra já existente, mais cara. Lobos entende que as empresas não aceitarão aumentar de uma hora para outra os custos dos empregados.

4 — Estabelecer-se-ão restrições ao emprego feminino. Os empregadores, segundo

Lobos, contratam os serviços femininos em indústrias por dois motivos: maior adaptação de mão-de-obra barata (cerca de 30%) do que a masculina. Por princípio, este ponto está extinto e, aliado à licença de 120 dias, deverá despertar desinteresse no empregador, que sentirá mais vantagens em contratar homens.

5 — A obrigatoriedade para participação nos lucros também é interpretada como fator que vai ampliar os custos da mão-de-obra.

6 — Crescerá ação sindical dentro da empresa. A existência de vários pontos que dificilmente serão cumpridos pela maioria das empresas despertará conflitos internos. A argumentação de que estes são direitos garantidos pelas Constituições será utilizada ativamente pelos sindicatos, au-

mentando o número de disputas e conflitos no setor.

7 — O crescimento de vários setores industriais vai ficar prejudicado. Os custos de mão-de-obra de grandes indústrias, como as siderúrgicas, aumentarão muito (atualmente correspondem a 1/3 do faturamento global). Quem não conseguir se renovar tecnologicamente correrá o risco de ser extinguido.

8 — E, por fim, Júlio Lobos, prevê a perda de competitividade que estas medidas gerarão nos produtos brasileiros, o que afetará, dentro de três anos, a balança de pagamentos do País. Os produtos brasileiros perderão competitividade no exterior. Hoje, a competitividade é mantida porque o produto é mais barato, não necessariamente melhor.