

ANC

Economia

TRABALHO

Aqui um guia completo de tudo o que foi aprovado na Constituinte no capítulo de Direitos Sociais. São modificações importantes que poderão alterar profundamente as relações capital-trabalho no País (leia editorial na página 4). O que elas representam para empresários e trabalhadores é assunto da análise de representantes dos dois setores feita especialmente para os leitores do JT.

GUIA

OS DIREITOS DO TRABALHADOR

O que foi aprovado na constituinte	Como é hoje	Como ficará depois da promulgação
Artigo 7 — 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 passam a ter os mesmos direitos. Mas a igualdade não será absoluta, como se depreende do parágrafo 3º do item XXX, onde se diz que a matéria concernente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, à remuneração do trabalho noturno, à participação nos lucros, à duração da jornada, ao serviço extraordinário, à licença remunerada da gestante, ao adicional de periculosidade, insalubridade e penosidade e assistência gratuita em creches será disciplinado em lei que adaptará às peculiaridades da atividade rural. Por outro lado, a prescrição para a rural continua a ser de dois anos depois da extinção do contrato.
Artigo 15 — Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que previrá indenização compensatória, entre outros direitos.	Os empregadores têm amplo direito para despedir, sem qualquer explicação. Atualmente, cláusulas dos convênios coletivos estabelecem a necessidade da justificativa e/ou determinam 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.
Artigo 16 — Indenização (relativa ao inciso I)	Na promulgação da Constituição, se a despedida for considerada sem justa causa ou arbitrária, a sanção será a indenização, que ainda será limitada por lei complementar. Hoje, as indenizações dos antigos do FGTS é a quantia depositada no fundo mais 10%. Se não for oportuno, 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, os critérios poderão ser incorporados. Por exemplo, poderão ser estabelecidos os critérios de reintegração em alguns casos, de despedida, como em casos de dirigentes sindicais.	Ainda não está determinada a quantia, mas será paga pela Previdência Social. Haverá uma lei ordinária para determinar claramente os parâmetros da mudança. Um ponto polêmico será a definição de desemprego involuntário.
Artigo 17 — Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.	É de meio salário mínimo para os que se inscrevem junto ao Ministério do Trabalho, que paga com verba própria.	Ainda não está determinada a quantia, mas será paga pela Previdência Social. Haverá uma lei ordinária para determinar claramente os parâmetros da mudança. Um ponto polêmico será a definição de desemprego involuntário.
Artigo 18 — Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	Hoje é opcional e quem entra no 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.
Artigo 19 — Salário mínimo, fixado em lei, uniformemente em todo o País, capaz de atender às necessidades vitais e as de sua família, em matéria de alimentação, educação, saúde, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos, de modo a preservá-lo o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim.	O salário pode ser regional, atendendo às necessidades básicas para o trabalhador e família: alimentação, locomoção, higiene e transporte. Constatou sempre de papel, não na prática.	Torna-se mais abrangente ao se tornar nacional. Deve ser revista 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.
Artigo 20 — 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 convênios coletivos 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.
Artigo 21 — Irredutibilidade de salários ou vencimentos, salvo disposição em convênio ou acordo coletivo e nos casos em que os vencimentos de funcionários públicos excedem o teto fixado pela remuneração básica do nível em que se encontra ou do cargo funcional, a respeito das vantagens próprias e por tempo de serviço.	Os salários ou vencimentos são irredutíveis. E as convênios coletivos estabelecem sempre condições, por presunção, mais favoráveis. Funcionários públicos podem agregar vantagens definitivamente aos seus ganhos (entenda-se mirrações).	Os salários poderão ser reduzidos, desde que conste em convênio coletivo de trabalho. Portanto, está aberta a possibilidade das convênios estabelecerem condições menos favoráveis, por presunção, aos trabalhadores.
Artigo 22 — 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.
Artigo 23 — Diferença entre salário com base na remuneração integral e 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 na remuneração dos aposentados.	Passa a ser princípio constitucional, pois os aposentados receberão o 13º integralmente, conforme o valor da aposentadoria.
Artigo 24 — Remuneração do trabalho noturno superior ao 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.
Artigo 25 — 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, lapa, 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. Os trabalhadores poderão, excepcionalmente, participar da gestão da empresa. Contudo, desde logo, por força do disposto no artigo 12º fica assegurada a eleição de um representante de empregado na empresa com mais de 200 funcionários.
Artigo 26 — Salário-família aos dependentes.	A legislação já prevê que será proporcional ao salário.	Passa a ser um princípio constitucional. Legislação poderá redefinir a proporcionalidade.
Artigo 27 — 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 de 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.
Artigo 28 — Jornada máxima de seis horas, 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 empresas passarão a ter quatro turnos, ao invés de três. As negociações coletivas de cada categoria com as empresas poderão alterar esta situação.

O que foi aprovado na constituinte	Como é hoje	Como ficará depois da promulgação
Inciso XIV — Repouso semanal, preferencialmente aos domingos.	CLT já prevê isso.	Passa a ser um princípio constitucional.
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 convênios coletivos já prevêem horas extras superiores aos limites legais, chegando até a 100%.	A remuneração mínima da hora extra passa a ser 50% da hora normal.
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 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 o direito do pai a ajudar sua mulher nos primeiros dias de vida do filho. Lei complementar fixará critérios para a concessão da licença para a mulher, já que há riscos de desestímulo ao emprego feminino.
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 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 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 atividade penosa pode ser os que submetem os trabalhadores a jornadas de trabalho muito tempo fora da claridade que trabalham com peso ou excesso de atividade intelectual.
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 definidos por legislação ordinária.
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 disporá os critérios para sua aplicação.
Inciso XXIII — Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.	Legislação já prevê isso.	
Inciso XXIV — Proteção em face da automação, na forma da lei.	Inexistia esta garantia.	A idéia é a de que a automação não deve demandar em benefício exclusivamente do empregador. Os critérios de proteção do trabalhador deverão ser definidos em lei.
Inciso XXV — Seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, 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.	Toda a responsabilidade passa a ser do empregador, o que contraria a idéia de que se trata de seguro, cuja responsabilidade primária é da Previdência Social.
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, a prescrição somente ocorrerá após o decurso 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: suponha que uma empresa suprima uma vantagem de um empregado em 1983. A prescrição acontecerá em 1988. Mas, suponha, ainda, que em 1987 o empregado saia da empresa. Poderá reclamar o direito até 1989.
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.	
Inciso XXVIII — Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais.	Legislação já prevê isso.	
Inciso XXIX — Igualdade de direitos concernentes à seguridade social, entre os trabalhadores com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.	A Previdência Social estabelece hoje aposentadorias e direitos sociais diferentes para empregados, temporários, estudantes, avulsos, eventuais, empregadores e diretores. Com regimes diferentes.	Agora, os avulsos terão os mesmos direitos que os empregados, em termos de previdência social.
Inciso XXX — Proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência.	A legislação já previa isso, mas não explicava qualquer proteção ao trabalhador com deficiência.	Continua o direito protegendo agora o trabalhador com deficiência.
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.