

Constituinte duplicará custo da mão-de-obra no Brasil

SÃO PAULO — O custo da mão-de-obra no Brasil deverá ficar duas vezes mais caro quando a nova Constituição for promulgada, segundo estudo feito por uma grande empresa multinacional que atua no País, informou o consultor Júlio Lobos, um dos maiores especialistas na área de relações trabalhistas. Ele afirma que a mão-de-obra barata, que era o maior atrativo para investimentos no Brasil, deixará de ser competitiva em relação a outros países como México e Coréia, e o País perderá oportunidades de investimentos.

A consequência mais imediata da aprovação da estabilidade no emprego, pagamento em dobro das horas extras e outros benefícios trabalhistas, segundo opinião unânime de empresários, juristas e empresas especializadas em consultoria

empresarial, será a desestabilização econômica do País.

Até os sindicalistas estão descontentes com o texto da comissão de sistematização, pois sabem que alguns "benefícios", como a estabilidade, podem, na verdade, acabar provocando grande número de demissões às vésperas da entrada em vigor da Nova Carta. Um consultor de empresas de São Paulo já está prevendo o "dia nacional do aviso prévio" em consequência disso.

O jurista Cássio Mesquita Barros, Presidente da Associação Iberoamericana do Direito do Trabalho, afirma que a Nova Carta se encaixa perfeitamente no modelo "conflitual" italiano, que serve de instrumento aos grupos radicais que atuam no movimento sindical utilizando as greves com fins políticos.

Consultores e auditores advertem para a suspensão de investimentos

SÃO PAULO — O primeiro resultado prático da Constituição foi a suspensão de praticamente todos os projetos de investimentos dos grandes grupos econômicos que atuam no Brasil, segundo informam alguns dos mais conhecidos consultores empresariais do País. Analisando as reações das grandes corporações para as quais prestam assessoria, os especialistas em consultoria e auditoria já estão prevendo prejuízos mais sérios ao País nos próximos anos, já que, de acordo com cálculos preliminares, o custo da mão-de-obra irá dobrar em consequência da aprovação de benefícios como a estabilidade no emprego, pagamento de horas extras em dobro e vários outros.

O especialista em relações trabalhistas Júlio Lobos, PhD na Graduate School of Industrial and Labor Relations, da University of Cornell, em Nova York, afirma que uma grande empresa multinacional fez um levantamento e constatou que o Brasil vai deixar de ser competitivo em relação a outros países como a Coréia e Taiwan, já que a mão-de-obra barata, que hoje é o principal atrativo para os investidores, vai custar duas vezes mais quando a nova Constituição entrar em vigor.

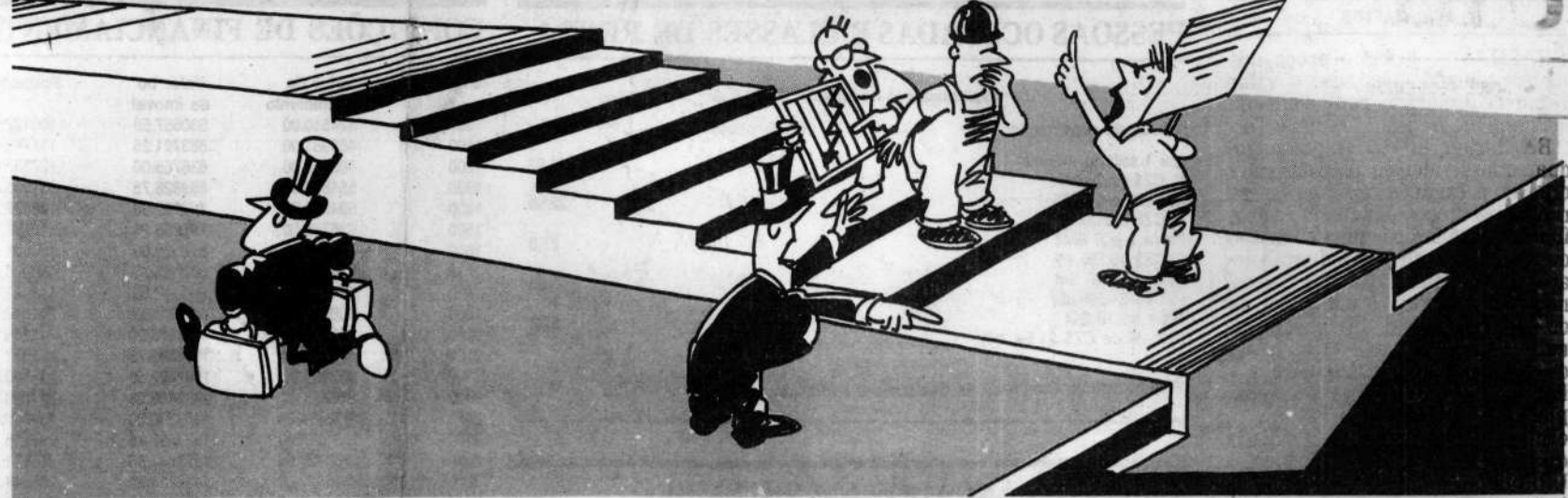
— Não se trata de uma súbita elevação do custo direto, mas sim de uma barreira muito grande que vai dificultar a reação do empresário na hora de remanejar recursos para enfrentar a concorrência ou disputar novos mercados.

A mesma análise é feita pelo consultor e auditor José Fernando da Costa Boucinhas, Diretor da Boucinhas, Campos e Claro Auditores Independentes, empresa com 40 anos de atuação no mercado brasileiro. Boucinhas afirma que a Constituição, ao retirar da mão dos empresários o poder de ajustar a empresa à evolução da economia, está transformando o Brasil em uma nação "barroca, bizantina, que terá a legislação mais avançada do mundo e o trabalhador mais pobre do planeta".

Para José Boucinhas, o aspecto mais negativo da Constituição está na excessiva interferência do estado na economia. Ele afirma que a Constituição deveria ser uma carta de princípios, que estabelecesse o regime de governo e o equilíbrio social. Mas o que está acontecendo é que, "movidos por interesses particulares e imediatistas, os constituintes estão entrando em detalhes que caberiam à legislação ordinária", afirma Boucinhas.

Muitas das medidas que estão sendo adotadas como benefícios à classe trabalhadora, segundo ele, vão acabar tendo o efeito contrário. A redução da jornada, por exemplo, deverá se constituir em fator de elevação de custos e de pressão inflacionária, já que o repasse para os preços será inevitável.

A medida também irá induzir as empresas a optarem pela contratação de serviço de autônomos ou de outras empresas especializadas em prestação de serviços. Os investimentos em recursos humanos serão



Nos EUA, não há indenização ou aviso prévio

JOSÉ MEIRELLES PASSOS
Correspondente

WASHINGTON — Quando um trabalhador é despedido nos Estados Unidos, ele não recebe indenização, e muito menos o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Isso não existe aqui. O assalariado, na verdade, não ganha sequer aviso prévio — outro detalhe inexistente nas leis trabalhistas do país. Décimo-terceiro salário é outra coisa que os americanos jamais viram.

Na verdade, são poucos os que têm acesso a esses recursos — tidos, portanto, como um verdadeiro privilégio. Trata-se do grupo de pessoas que possuem um contrato de trabalho — que é renovado (ou não) periodicamente. Hoje, apenas 20% dos pouco mais de cem milhões de trabalhadores dos Estados Unidos têm um contrato.

A estabilidade no emprego, portanto, é algo que depende unicamente do desempenho do trabalhador. A obtenção de uma ou outra regalia — como, por exemplo, um seguro médico mais amplo — fica por conta de um acerto direto. Não há nada que seja obrigatório por lei em termos trabalhistas, a não ser o desconto de 7% para a aposentadoria e assistência médica. Os empresários, nesse caso, também contribuem com igual parcela.

Essa contribuição — que financia a assistência médica e, mais tarde, a aposentadoria — não incide sobre o total arrecadado pelo trabalhador. Ele é cobrado até um máximo de US\$ 37,8 mil ganhos durante um ano.

Na França, jornada de 39 horas tem salário mínimo de CZ\$ 47 mil

ANY BOURRIER
Correspondente

PARIS — O assalariado francês trabalha trinta e nove horas por semana, recebe um salário mínimo obrigatório mensal de US\$ 900 — equivalente a CZ\$ 47 mil — chamado Smig (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) e tem direito a cinco semanas de férias pagas por ano. E só pode ser demitido por duas razões: falta profissional, que na França divide-se em grave ou pesada, e motivos econômicos. No último caso, entende-se não somente o fechamento das fábricas mas também o início do processo de liquidação judicial por falência ou concordata.

Essas disposições legais relativas aos direitos do trabalhador estão definidas no Código do Trabalho e na Constituição. Porém, na prática, as relações entre operários, funcionários e empregadores são reguladas pelas convenções coletivas. São acordos específicos assinados entre sindicatos e empresários, entre associações de empresas e uniões de diversos sindicatos, denominadas Intersyndicale, pois reúnem sempre as principais centrais do país, como CGT, CFDT, FO (Força Operária) e CGC (Sindicato de executivos e profissionais liberais).

As convenções coletivas têm papel duplo, pois não só regulamentam as condições de trabalho como também as garantias sociais dos trabalhadores, substituindo, em muitos casos, a Previdência Social. O controle da aplicação das convenções coletivas é exercido pelo Comitê d'Entreprise, formado por representantes dos trabalhadores, que, na prática, é o interlocutor da diretoria da empresa em todas as questões trabalhistas.

Portanto, não existe um único sis-

tema legal para determinar deveres e obrigações dentro das empresas, e sim uma multiplicidade de convenções. Elas respeitam, cada uma, as características operacionais de cada setor empresarial. E, entre empresas privadas e públicas, a distinção ainda é maior. Os funcionários do Governo, em troca de uma carreira longa e mais mal paga do que na área privada, têm maior garantia de estabilidade, já que o patrão — o Estado — dificilmente poderá pedir concordata ou falir.

O empregador que quiser demitir seus assalariados tem diversas obrigações, entre as quais a de dar-lhes aviso prévio, que varia de um a três meses (ou seis, na função pública), dependendo do setor de atividades. Esse aviso prévio é enviado por carta registrada ao empregado onde está registrada a causa da demissão e a lista de indenizações devidas. Caso seja demitido por falta profissional, não tem direito a nenhuma demissão nem aviso prévio. Se a demissão for por razões econômicas, a indenização só será paga se o assalariado tiver dois anos na empresa.

Horas extras, férias adicionais, divisão das trinta e nove horas de trabalho entre cinco e sete dias da semana e estabilidade (seis meses) são itens negociados pelo Comitê da Empresa com os empregadores, que depois serão impressos na convenção coletiva da empresa, que tem valor de lei.

Sobre férias e licenças, a variedade das convenções coletivas não determina regras fixas. As mulheres grávidas, por exemplo, têm licença de maternidade de seis meses (três antes e três depois do parto).

Industriais: ninguém investirá com emprego estável

SÃO PAULO — A desestabilização econômica do País será irreversível se a Constituição não voltar atrás em relação à estabilidade no emprego aprovada na Comissão de Sistematização, advertiram os empresários Antônio Ermírio de Moraes (Votorantim) Jorge Wilson Simeira Jacob (Fenícia), Eugênio Staub (Gradiente), Pedro Eberhardt (Sindipeças) e outros. Eles entendem que, com a estabilidade aprovada, ninguém se interessará em investir.

Por sua vez, o Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Luiz Antônio Medeiros, afirmou que a estabilidade e o aumento da licença maternidade prejudicará mais os trabalhadores do que a atual legislação e perguntou: quem vai contratar uma mulher?

Antônio Ermírio disse que anali-

sou os pontos aprovados na Comissão de Sistematização e concluiu que "os sindicatos estão sendo cassados e não sabem", o que explicou:

— As medidas que os constituintes estão adotando dizem respeito a trabalhos dos sindicatos. Com a Constituição fazendo a vez do sindicato, o que essas entidades terão para fazer? Muitos dos pontos aprovados mereciam ser objeto de lei ordinária e nunca da Constituição.

Ermírio revelou também que não calculou quanto custará o adicional de 100% sobre as horas extras:

— Não vai representar muito para as grandes empresas, mas sim para as pequenas e médias. As grandes não são as maiores usuárias da hora extra. O problema mesmo é a estabilidade e a questão da licença maternidade, que tem um efeito contrário

às últimas vitórias da mulher na sociedade. Muitos empresários pensam duas vezes antes de contratar uma mulher. A esperança é que o bom senso retorne aos constituintes que aprovaram a estabilidade. Caso contrário, é aquilo que eu já disse ao GLOBO, só falta a adoção do nome República Socialista do Brasil. Quem vai investir aqui?

O Presidente do grupo Fenícia, Simeira Jacob, entende que a esquerda no Brasil não analisou o que ocorre no exterior, onde os países socialistas como a França ou a própria União Soviética, sem se falar na China, buscam o capitalismo para o seu desenvolvimento.

O Presidente do grupo Gradiente, Eugênio Staub, considera que o ritmo de investimento no País, que já se reduzira, poderá se tornar nulo.

Projeto da Constituição adota Lei de Greve italiana

SÃO PAULO — O texto referente aos movimentos grevistas da nova Constituição brasileira, de acordo com o que está esboçado no relatório da Comissão de Sistematização, enquadra-se perfeitamente no modelo italiano, conhecido nos meios jurídicos como "conflitual". Ao contrário do modelo "funcional", utilizado nos demais países da Europa, o sistema "conflitual" serve de instrumento aos grupos políticos mais radicais, que utilizam as greves muito mais com objetivos políticos do que como forma de luta por conquistas salariais e benefícios trabalhistas.

Esta análise é do jurista Cássio Mesquita Barros, Presidente da Associação Brasileira do Direito do Trabalho e da Associação Iberoamericana do Direito do Trabalho, entidades que congregam advogados, juí-

zes, economistas e outros profissionais ligados à Justiça Trabalhista.

Entre as mudanças que estão sendo implantadas pela Assembleia Nacional Constituinte, na área trabalhista, Cássio Mesquita Barros encontrou vários pontos contraditórios, um dos que ele considera retrocesso em relação à Constituição em vigor é um trecho sobre a Previdência Social que se repete duas vezes, em capítulos diferentes.

Para o jurista, a raiz dos problemas do novo texto está na falta de método de trabalho, já que os Constituintes partiram do nada e querem reformar tudo, inclusive os pontos que já atendem aos interesses da Nação. Além disso, ele acha que falta moderação entre os diferentes grupos ideológicos.

Mesquita Barros considera absurdo, por exemplo, o trecho que estabelece a estabilidade no emprego, pois não fica claro o que vem a ser o chamado "fato econômico intransponível mediante o qual a empresa tem direito a demitir". Outra bobagem: A demissão é permitida diante de "infartúnia na empresa". O advogado lembra que infartúnia, na linguagem trabalhista, quer dizer acidente de trabalho, o que deixa o texto sem sentido par os especialistas do ramo.

— O texto não deixa claro quando o empregado perde ou não os direitos trabalhistas — comenta Barros, acrescentando que também não há nenhuma referência sobre a compatibilidade da estabilidade no emprego, com o sistema do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Japoneses preferem trabalhar mais e descansar menos

O Governo do Japão está enfrentando um grande problema que provoca inveja em muitos países: seus trabalhadores estão demasiadamente empenhados em cumprir suas tarefas durante mais tempo e com a maior eficiência possível. A intenção de curar os japoneses do mal do "excesso de trabalho" parece de difícil execução pelas autoridades, especialmente porque muitas pessoas sentem mais prazer em trabalhar do que em ficar sem fazer nada.

O Parlamento japonês aprovou, no mês passado, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, contra as 48 horas anteriormente adotadas, com a finalidade de incentivar a população a desfrutar por mais tempo dos prazeres da vida, longe das fábricas e oficinas. Mas, pelo que se vê, passarão muitos anos até que a maioria dos japoneses se conforme em trabalhar tão pouco.

O Centro de Desenvolvimento de Entrenamentos é um organismo financiado pelo Estado, cujo propósito é conseguir que os japoneses trabalhem menos e desfrutem mais da recreação. Mas seu titular, Motoyuki Miyano, contrariou os objetivos da entidade ao admitir que ele mesmo trabalha mais de 50 horas por semana tratando de persuadir seus compatriotas a gozar mais do ócio.

Miyano acha que os japoneses devem ser curados da doença a longo prazo. Segundo as últimas estatísticas, em 1985, os japoneses trabalharam 2.168 horas, os britânicos 1.952 horas, os norte-americanos 1.924 horas, os alemães ocidentais 1.659 e os franceses 1.643 horas.

Na Argentina, crise econômica derrota os poderosos sindicatos

MONICA YANA KIEW

BUENOS AIRES — O trabalhador argentino está amparado por uma poderosa estrutura sindical, capaz de realizar oito greves gerais em quatro anos de democracia e de convencer os patrões a darem aumentos salariais maiores do que os autorizados pelo Governo.

— Para não enfrentar os sindicatos, os empresários concedem os aumentos e depois repassam os gastos para o produto, tornando-o caro e pouco competitivo — disse Roberto Frenkel, assessor do Ministro da Economia, Juan Sourrouille.

Não existe estabilidade de emprego e os sindicatos, a partir do golpe militar de 1976, perderam o direito de servir de intermediários entre os patrões e os empregados, nas negociações para o reajuste salarial. Quem recobrou-o agora, mas os empresários só aceitaram essa reivindicação se os sindicatos se organizassem por empresa e não por categoria.

Mas, apesar de conseguir dificultar a vida dos empregadores com "greves-relâmpago" e outros tipos de mobilização, o poder da Central Geral dos Trabalhadores (CGT) está sendo derrotado pela crise econômica. Alguns não aderem às greves porque não aguentam ficar alguns dias sem receber. E outros, para não ficar sem emprego, trabalham sem carteira assinada. E nesse caso não existem maneiras de se fazer cumprir a lei.

Burlar a legislação trabalhista é fácil. Nenhuma empresa multinacional se preocupa com isso. O que preocupa os possíveis investidores na Argentina é a instabilidade políti-

ca e o fantasma de um golpe militar — diz Susana Daffunchio, funcionária do Ministério do Trabalho.

O novo salário-mínimo, decretado essa semana na Argentina, é de US\$ 84 (CZ\$ 5.250). Mas poucos ganham isso. A legislação trabalhista argentina baseia-se numa lei geral, chamada Contrato Geral de Trabalho, mas cada sindicato negocia seus próprios contratos, cada qual com suas peculiaridades. Nenhum contrato, porém, pode violar o que está no Contrato Geral de Trabalho, que determina o seguinte:

1. A mulher grávida não pode ser demitida do emprego e tem direito a três meses de licença para parir e cuidar do recém-nascido.

2. A carga horária semanal é de 48 horas.

3. As horas extras devem ser pagas: 50 por cento a mais em dias normais e 100 por cento a mais nos feriados.

4. Para demitir um empregado, é preciso dar um mês de aviso prévio. Não existe estabilidade de emprego mas quem for demitido sem justa causa tem direito a uma indenização equivalente a um mês de salário por cada ano de serviço. Sendo que o máximo que pode ser considerado como base para o cálculo disso são três salários mínimos. Quem trabalhou dez anos, ganhando dez salários mínimos, por exemplo, só receberá de indenização 30 salários mínimos.

5. Para trabalhar, é preciso ter carteira assinada. Mas existem exceções. As empregadas domésticas, por exemplo, podem exigir seus direitos mediante a apresentação de um recibo comprovando que receberam dinheiro por seus serviços.