

Política

—ESPECIAL—

Na seqüência da série de reportagens sobre os pontos polêmicos que irão à votação no segundo turno da Constituinte, o tema de hoje é os direitos sociais até agora garantidos pela nova Carta. O que isso acarretará? Para os empresários, aumento nos custos de produção; já para os sindicalistas, melhores salários.



Alimentando a inflação

Os direitos sociais colocam-se entre os princípios mais polêmicos do novo projeto de Constituição. Para os empresários, esses direitos, como a redução da jornada de trabalho, elevarão os custos de produção. Os sindicalistas, acham que, ao contrário, eles poderão significar mais renda e melhores condições de trabalho. Os dois lados, contudo, concordam que os novos benefícios trabalhistas causarão mais inflação. Em outras palavras, o acréscimo de renda acabará sendo anulado pelo aumento dos preços.

O efeito automático de repasse vai depender do mercado. Em economia com vendas em baixa, fica difícil repassar e o resultado é aceitar uma margem de lucros mais comprimida. Mas, a ordem não se conformar. O repasseamento, pela situação de mercado, já vem ocorrendo, como constatou o Relatório Trevisan-Grano na sua edição de junho passado: em 12 meses, os preços de máquinas, equipamentos e matérias-primas cresceram 52%; os dos fabricantes de bens de consumo, que adquirem aqueles insumos, aumentaram 46% e os preços no varejo subiram "apenas" 41,7%.

Os autores do relatório apontaram essa compressão como um dos fatores que tornam muito delicado o atual controle da inflação. Ou seja, o mercado retarda, mas não falha. Mais dia menos dia, o repasse ocorrerá. Sabedor disso, o constituinte do PT, Luiz Inácio Lula da Silva, dizia em maio último ao JT, que iria propor uma emenda para impedir o repasse de custos, que se elevarão com os novos benefícios. A idéia não foi para a frente, certamente porque seria inócua. "Quando qualquer custo aumenta o empresário faz de tudo para anulá-lo", afirma Julio Lobos, consultor em relações industriais. O repasse é o primeiro mecanismo que vem à mente. Se o mercado não deixa, lança-se mão de inúmeros outros instrumentos: mais produtividade por meio da redução de pessoal e automatização, por exemplo.

O melhor, é claro, seria não ter mais uma dor de cabeça. O impacto imediato dos direitos nas folhas de pagamentos é variável mas sempre positivo. Há setores em que eles serão mais baixos, enquanto em outros poderão chegar a quase 30%. Entre as mais penalizadas estão as pequenas e médias indústrias, as empresas de

construção civil e fornecedoras de serviços (ver matéria nesta página). Seria mais fácil, assim, que muitos dos princípios votados em primeiro turno fossem objeto de lei ordinária ou negociação coletiva, como vem defendendo a direção da Federação do Comércio do Estado de São Paulo. Entre esses direitos, a entidade arrola o piso profissional, remuneração maior do trabalho noturno, participação nos lucros, remuneração de horas extras, gozo de férias e licença maternidade.

Impossível derrubar tudo isso na segunda votação. Tanto é que as entidades do comércio e da indústria uniram-se para concentrar esforços e mudar nos direitos sociais apenas três princípios: o direito de greve irrestrito, o aviso prévio de 30 dias, que poderiam ser ampliados em lei complementar, e a jornada de no máximo seis horas nas atividades de turno ininterrupto de trabalho. Aliás, em relação à jornada, existe uma incógnita. Nem os próprios interessados, como tecelões e vidreiros, sabem como ela foi parar lá (ver matéria ao lado).

Corporativismo

Além do inevitável repasse de custos a preços, lideranças empresariais e sindicais também concordam com outro ponto: eles defendem a estrutura sindical corporativa que, se for referendada na segunda votação, passará a ser um princípio constitucional. Ela será então alimentada não mais com apenas um, mas com dois impostos (ver quadro). "A cultura corporativista é muito arraigada entre nós", afirma o professor Leôncio Martins Rodrigues, da Universidade Estadual de Campinas, (Unicamp).

O próprio processo da Constituinte desnudou, mais uma vez, um dos aspectos dessa cultura. Os empresários incomodam-se apenas com os direitos sociais, a ordem econômica e a desestatização. Questões como a da nova organização dos poderes preocupa a poucos. Os trabalhadores, por sua vez, põem um olho nos direitos sociais e outro em temas específicos: os professores, na educação; os médicos, na saúde; os petroleiros, no monopólio da Petrobrás. Como explica Leôncio, o fenômeno do corporativismo está crescendo internacionalmente.

Vicente Dianozi Filho



Luis Inácio Lula da Silva



Professor Leôncio Martins Rodrigues

O que querem os sindicalistas

Enquanto os empresários centram a sua ação em apenas três entre mais de 40 direitos inscritos no projeto de Constituição — jornada de seis horas, aviso prévio e greve —, os sindicalistas pretendem, com emendas supressivas, mexer em oito princípios com o objetivo de ampliá-los em relação ao que foi votado no primeiro turno. O jogo de braço no convencimento dos constituintes é articulado: o Fórum Informal, do lado dos empresários, e o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), no que se refere aos sindicalistas.

No projeto que vai para votação, os sindicalistas querem reduzir de 44 horas para 40 horas a jornada semanal de trabalho. A emenda suprimiria o quarenta e quatro grifado. Eles gostariam que a indenização compensatória, nos casos de dispensa do empregado, não fosse remetida para a lei complementar. Para o Diap, a lei complementar é de difícil elaboração porque dependerá de

dois terços dos votos dos membros do Congresso Nacional (maioria absoluta).

Além disso, os sindicalistas articulam-se para eliminar as diferenciações entre trabalhadores urbanos e rurais fixada no projeto, para suprimir o dispositivo que prevê a incriminação dos responsáveis nos casos de abuso na prática da greve e discordam que a participação dos trabalhadores nos órgãos públicos de seu interesse direto, como previdência ou PIS/Pasep, seja por meio de colegiados. Pretendem ainda que a participação dos trabalhadores na gestão das empresas não seja uma regra excepcional e que seja proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, aos menores de 14 anos, eliminando-se a permissão salvo na condição de aprendiz. Além disso, eles brigam para a supressão da remessa para lei regulamentar de diversos princípios inscritos no projeto.

V.D.F.

TURNO DE 6 HORAS

Os sindicatos já não reivindicavam mais. Aprovado no 1º turno, eles agora querem mantê-lo. Para as indústrias, o impacto será enorme.

Ela foi alvo de um plebiscito em 1961. Há doze anos, os metalúrgicos de Santos encomendaram um estudo sobre o assunto e, desde então, dela não mais se ouviu falar — nem em público nem em negociações entre empregados e empregadores. No entanto, a redução da jornada diária dos turnos de revezamento, de 8 para 6 horas, está inscrita no projeto de Constituição. Se ela passar, dizem empresários, o baque na economia e nas relações de trabalho será incalculável.

"Estranhei ao ver que isso estava lá porque não é reivindicado dos sindicatos. Se os patrões agora querem tirar é porque a redução ajuda a gente. Então vamos brigar para deixar", afirma Nilton Otaviano dos Santos, diretor do Sindicato dos Tecelões de São Paulo. Até isso acontecer, os tecelões vinham brigando para que o pessoal de turno tivesse hora de alimentação de 60 e não de 30 minutos, como é hoje, folga nos feriados e jornada semanal de 40 horas, que já abrange os demais trabalhadores da categoria. O pessoal de turno faz 45 horas semanais.

A mesma surpresa teve Waldir Carlos Ferreira, presidente do Sindicato dos Vidreiros de São Paulo, cujas reivindicações em relação ao turno eram semelhantes às dos tecelões. Defensor agora da redução, Waldir diz que a medida vai criar mais empregos. Ela atinge a indústria de insumos básicos em atividades que não comportam interrupção como a siderurgia, petroquímica, cervejarias e metalurgias, além de vidrarias e tecelem. O esfriamento de um forno pode inutilizar o equipamento ou uma máquina que, quando desligada, exige depois muitas horas para seu reaquecimento. Hoje, as indústrias empregam quatro turnos: três cobrem as 24 horas do dia, enquanto uma fica no descanso semanal. Com jornada de 6 horas, haverá necessidade de contratar mais uma turma.

Apenas uma refinaria da Petrobrás, localizada em Cubatão, opera no Brasil com turno de 6 horas diárias. Em 1961, os petroleiros fizeram um plebiscito. O pessoal de Cubatão escolheu a redução para 6 horas e o de Mataripe, na Bahia, optou em ficar na jornada de 8 horas. "Eles podem ter um salário maior, mas também trabalham mais", diz Adelson Cubas, diretor do Sindicato dos Petroleiros de Santos e Cubatão.

E lá fora?

O problema salarial e a contratação de mais uma turma são o pano de fundo da mudança. A indústria vem alertando que serão cortadas horas pagas em dobro, ajuda alimentação, além do pessoal ter de ir à fábrica dois dias a mais por mês. "No caso da indústria petroquímica, a redução terá um grande impacto na folha de pagamentos", conta Carlos Pessoa dos Santos, especialista em relações industriais e assessor do sindicato das indústrias químicas do Pólo Petroquímico de Camaçari, na Bahia. O impacto de todos os direitos somados com exceção dessa mudança será de 1% em média na petroquímica. Só a redução da jornada, contribuirá com 11%.

O baque também atinge o parque siderúrgico, motivo pelo qual o Instituto Brasileiro de Siderurgia (IBS) vem alertando os constituintes. Em todo o mundo ocidental industrializado, o turno de revezamento na siderurgia cumpre oito horas diárias. O que muda é a jornada semanal. Por exemplo, no Japão ela é de 40 horas e 54 minutos, na Itália 40 horas e na Alemanha Ocidental 38 horas e 30 minutos. No Brasil, encontra-se em 42 horas. "Nesses países o sindicalismo é mais inteligente — constata Carlos Pessoa — pois se mantém a jornada diária e se aumenta o repouso semanal remunerado."

V. D. F.

SALÁRIO MÍNIMO

Previsto desde 1936, nunca foi fixado segundo os preceitos da lei. Agora, será que vai conseguir cobrir os gastos dos trabalhadores?

Existem dispositivos constitucionais que são, no mínimo, intrigantes. Um deles é o salário mínimo, previsto em lei desde 1936 e que passou a vigorar em 1940, mas que nunca teve o seu valor fixado de acordo com o princípio legal. Agora, de novo, ele volta a figurar, mais recheado, no projeto de Constituição. Mas a previsão é de que continue como sempre foi — o seu valor nunca cobriu as necessidades mínimas de gastos dos trabalhadores. Ou seja, nesses 48 anos, entre princípio e mercado, este último acabou prevalecendo.

"O salário mínimo só vai subir com investimentos na produção e com democracia", afirma Luiz Antônio Medeiros, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos

de São Paulo. Pode ser. Afinal, o valor mais alto de sua história foi registrado em janeiro de 1959 quando, em cruzados de maio passado, ele atingiu Cr\$35.900 — época em que existiam os dois ingredientes apontados por Medeiros. Democracia política e economia aquecida com a construção de Brasília e instalação da indústria automobilística no País.

Mesmo assim, aquele valor também estava aquém das necessidades básicas dos trabalhadores, de acordo com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese), que faz mensalmente o cálculo do salário com base nas variações de preços de oito capitais. A preços de maio, ele deveria ser de Cr\$ 52.522 — valor necessário pa-

UM GRANDE PESO SOBRE A PRODUÇÃO

Generalizar o impacto dos direitos sociais sobre o custo de pessoal das empresas implica incorrer em grave erro. Da mesma forma, querer ressaltar a exceção significaria omitir a realidade. O certo é que, como o projeto de Constituição pretende dar mais do que tirar, o ônus recairá sobre toda a produção, em graus variáveis. As diferenciações vão ficar por conta de inúmeros fatores, desde os direitos já adquiridos hoje por categorias profissionais até o nível tecnológico das empresas.

"Até o vizinho do mesmo setor que tem máquinas mais obsoletas vai arcar com um impacto maior", diz Heli Gonçalves Moreira, especialista em relações industriais. Esta é a explicação para números tão díspares das generalizações como também dos das exceções (ver quadro). A partir deles, pode-se apontar diversos efeitos e se fazer diferentes análises.

Em recente trabalho, os professores José Pastore e Hélio Zylberstein, da Universidade de São Paulo, abordaram a questão do impacto do ponto de vista macroeconômico. Com base em três levantamentos gerais, eles concluíram que a soma dos direitos aplicáveis na promulgação da nova Carta com os direitos que dependerão de leis complementares elevarão em 35% a massa de renda em favor de todos os trabalhadores. Como a soma de salários e encargos corresponde atualmente a US\$ 120 bilhões anuais (Cr\$ 24,2 trilhões), "chegaremos à conclusão terrível de que o Brasil despenderá anualmente um montante adicional de cerca de US\$ 40 bilhões (Cr\$ 8 trilhões) com sua mão-de-obra", dizem eles.

Encargos x salários

Já o relações industriais, Carlos Pessoa dos Santos, assessor do Sindicato das Indústrias Químicas do Pólo de Camaçari, na Bahia, também em recente trabalho, enfocou o aumento de custos de mão-de-obra pela via das empresas. Com base num levantamento de diversos setores, permitido ao longo de 14 anos em que esteve ligado à companhia Petroquímica União (PQU), Carlos Pessoa conclui: "Os encargos sociais e trabalhistas representarão para as empresas um custo maior que o valor dos salários pagos aos trabalhadores".

Hoje, para cada cem cruzados de salários pagos ao trabalhador, a empresa arca com Cr\$ 92,63 referentes a encargos sociais e trabalhistas. Se os novos direitos forem aprovados, a empresa arcará com Cr\$ 121,03 sobre os mesmos cem cruzados de salários. O trabalho de Carlos Pessoa também mostra que o maior impacto dos encargos é dado pelos benefícios trabalhistas. Ou seja, as taxas e impostos (Iap, seguro, Senai, salário maternidade etc.) que a empresa paga sobre cada trabalhador passarão de atuais Cr\$ 44,78

em cada cem cruzados de salários para Cr\$ 50,04, mais de 90% deles continuarão a ir para os cofres do governo. Por outro lado, os benefícios trabalhistas (férias, descanso remunerado, 13º salário, aviso prévio etc.) passarão de Cr\$ 47,85 em cada cem cruzados para Cr\$ 70,99. Estes ficarão com os trabalhadores.

O quadro muda se o alvo do levantamento é uma empresa individualizada. Por exemplo: uma indústria de confecção com 1.400 empregados, cliente do consultor Julio Lobos, sofrerá um impacto de 6,7% sobre os atuais custos de pessoal. Os encargos hoje de Cr\$ 79,01 em cada cem cruzados de salários pularão para Cr\$ 85,74. Já uma empresa comercial com 556 empregados, cliente da Arthur Andersen Consultores, sofrerá uma elevação de 16,44%. Entre as duas a diferença está na jornada de trabalho. A confecção opera com 44 horas semanais, como prevê o projeto de Constituição, enquanto a empresa comercial trabalha em jornada de 48 horas semanais.

44 horas, maior impacto

A verdade é que, específicos ou generalizados, os levantamentos mostram que individualmente o principal impacto é o da redução da jornada de trabalho — seja de 48 horas para 44 horas semanais ou de 8 horas para 6 horas nos turnos diários de revezamento. Carlos Pessoa estampou esse aspecto em seu levantamento, embora ele mesmo diga que várias categorias profissionais em setores de ponta já estão com jornada inferior a 48 horas nacionalmente. Mas quem não está e hoje trabalha 48 horas para receber 56 horas, a remuneração do repouso semanal, passará para 44 horas recebendo as mesmas 56 horas.

Esse peso recairá, segundo Carlos Pessoa, principalmente sobre as pequenas e médias indústrias que empregam horistas com jornada não reduzida. O mesmo ocorrerá na construção civil. "O mensalista (escritórios) é contratado com um salário mensal, enquanto o horista é remunerado por hora de trabalho", explica o especialista. Ou seja, para manter a mesma produção vai haver mais horas extras.

Quem não trabalha com horista e sofrerá mais são as empresas de prestação de serviços como limpeza, informática ou consultoria, aponta Carlos Pessoa. Hoje, essas empresas somam salários e encargos e mandam a conta para o cliente. "Com os novos direitos, como elas vão ficar?", indaga Carlos Pessoa. "Vamos repassar", responde Luiz Luzzi, dono da Serbrás de São Paulo, uma prestadora de serviços de limpeza com 1.400 empregados. "O pessoal vai trabalhar 44 horas para o cliente e nós vamos cobrar 48", pretende ele.

V.D.F.

O IMPACTO NAS EMPRESAS (1)

	A	B	C	D	E	F
Redução da jornada	3,8	13,6	5,3	12,3	—	9,6
Licença maternidade	0,1	0,1	0,2	0,13	0,16	0,13
Licença paternidade	0,1	0,1	0,1	0,3	—	—
Creche/pré-escola	4,6	10,4	1,8	—	—	—
Turno de seis horas	4,7	0,3	2,7	—	—	—
Adicional de hora extra	0,6	0,4	0,1	—	—	0,4
Gratificação de férias	2,6	2,6	2,6	5,2	2,77	2,5
Aviso prévio (2)	2,7	4,5	5,1	4,3	2,5	0,3
13º salário	2,6	4,6	5,0	1,1	—	—
Incidência cumulativa (3)	—	—	—	4,8	1,45	3,51
Total	21,8	36,6	22,9	28,4	6,73	16,44

A - Confederação Nacional da Indústria (amostra com 150 empresas)
 B - Federação do Comércio do Estado de São Paulo (amostra com 12 empresas)
 C - Pastore/Zylberstein (amostra com 88 empresas)
 D - Carlos Pessoa dos Santos (amostra baseada em diversos setores)
 E - confecção paulista com 2.400 empregados
 F - empresa comercial com 556 empregados

(1) percentagens sobre a folha de pagamentos atual
 (2) já está prevista multa de 40% sobre saldo do FGTS (com exceção de F)
 (3) taxas e impostos que sobem com a elevação dos benefícios

ra os gastos de uma família composta de dois adultos e duas crianças. Trata-se do valor com o recheio já previsto no projeto de Constituição que vai para segunda votação. Ou seja, ele deve atender às necessidades vitais do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. A lei atual que o cálculo do Dieese nunca levou em conta prevê gastos apenas com alimentação, habitação, higiene, transporte e vestuário.

O salário mínimo oficial de julho é de Cr\$ 12.444, ou cinco vezes inferior ao necessário. Muito

V.D.F.

OS PONTOS POLÊMICOS

Garantia no Emprego

A relação de emprego passa a ser protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei (Art. 7º - I). Para a Federação do

Comércio do Estado de São Paulo, a fixação em lei complementar cria incertezas entre os empresários.

Piso profissional

Todas as categorias profissionais terão piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (Art. 7º - V)

Trata-se de matéria relativa à lei ordinária ou objeto de negociação coletiva, segundo a Federação do Comércio.

Jornada de 6 horas

As atividades de turno ininterrupto terão jornada máxima de 6 horas, salvo negociação coletiva (Art. 7º - XIV) Segundo a Federação

das Indústrias do Estado de São Paulo, a limitação elevará os custos de produção e causará perdas aos trabalhadores.

Licença paternidade

O pai terá licença de oito dias no nascimento do filho. (Art. 7º - XIX) Até lideranças sindicais consi-

deram esse direito como uma perfunctória. Pretende-se negociar sua eliminação pela manutenção de outros.

Aviso prévio

O aviso prévio será no mínimo de 30 dias, nos termos da lei (Art. 7º - XXI) A possível ampliação do aviso

prévio, em lei, alterará, segundo a Fiesp, tanto a sua natureza como poderá transformá-lo em indenização.

Ação trabalhista

Prazo de cinco anos para a prescrição de ações trabalhistas aos empregados urbanos e de dois aos trabalhadores rurais. (Art. 7º - XXIX) Se os rurais não forem

equiparados aos cinco anos dos urbanos, permanecerá a insegurança nas relações trabalhistas no campo, uma causa do êxodo rural, segundo a Fiesp.

Estrutura sindical

Continua proibida a criação de mais de um sindicato profissional dentro de um mesmo município. (Art. 8º - II) Não há liberdade

de associação, que só seria possível com a pluralidade sindical, no entender do prof Leôncio Martins Rodrigues.

Imposto sindical

Os assalariados continuarão a dar um dia de trabalho por ano para o custeio da estrutura sindical, além de outra contribuição cujo valor será defini-

do em assembleia. (Art. 8º - IV) As contribuições compulsórias manterão a estrutura corporativa vigente em nível municipal, estadual e federal.

Direito de greve

O direito de greve não terá restrições. (Art. 9º) Para a Fiesp, a greve deve ser

permitida depois de tentada a negociação entre empregados e empregadores.

Serviços essenciais

Ficará para a lei complementar a regulamentação da greve nos serviços essenciais Segundo o advogado Cássio de Mesquita Barros, é princípio

constitucional em todos os países a proibição de greve em atividades que atentem contra a vida, a segurança e a saúde da população.