

FICHA DE INTERESSE



Governo Bolivariano da
Venezuela

Embaixada da República Bolivariana da
Venezuela na República Federativa do
Brasil

NOVA LEI ORGÂNICA DO TRABALHO, DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

No passado dia 30 de abril de 2012, o presidente da República Bolivariana da Venezuela, Hugo Chávez, aprovou uma reforma que cria a nova **Lei Orgânica do Trabalho, dos Trabalhadores e das Trabalhadoras**¹. Esta lei restabelece benefícios que foram perdidos pelos trabalhadores na lei neoliberal de 1997, e estabelece novos direitos.

A nova lei incorpora à legislação trabalhista os princípios fundamentais enquadrados na Constituição Nacional Bolivariana (1999) que concebe o trabalho como atividade humana destinada ao fomento da dignificação e desenvolvimento espiritual, intelectual e material dos trabalhadores e das trabalhadoras para a geração de bens e serviços de interesse social, bem como a satisfação das necessidades coletivas.

Com a nova LOTT se estabelecem os direitos e garantias dos trabalhadores que os tinham perdido com a antiga Lei Orgânica do Trabalho de 1997, onde prosperou uma visão que beneficiava o empregador em prejuízo da garantia aos direitos trabalhistas fundamentais. A nova LOTT também introduz avanços que não estavam contemplados na legislação venezuelana no contexto internacional que, com a desculpa da crise econômica mundial, tinham-se deteriorado e diminuídos os benefícios dos trabalhadores.

Entre os benefícios consagrados para os trabalhadores na nova lei, é possível destacar: a retroatividade das prestações sociais, a redução da jornada de trabalho, a extensão do pré-natal e pós-natal, a inamovibilidade do trabalho dos pais, a eliminação da terceirização, restrições e sanções para demissões sem justa causa, reconhecimento do trabalho de setores que antes não eram contemplados (trabalho agrícola), obrigatoriedade da formação, maior democratização dos sindicatos, criação do Fundo Nacional de Prestações Sociais, dentre outros.

A seguir, descrevem-se os pontos mais relevantes da nova LOTT.

PRESTAÇÕES SOCIAIS COM O ÚLTIMO SALÁRIO

> Baseado no último salário mensal, as prestações sociais serão calculadas logo depois da relação de trabalho. Este cálculo será feito com base em 30 dias por cada ano de serviço ou fração superior a seis meses, calculada com o último salário. A norma ratifica que as prestações sociais são créditos laborais de exigibilidade



¹ Em 8 de maio de 2012 entrou em vigor a nova Lei Orgânica do Trabalho, dos Trabalhadores e das Trabalhadoras (LOTTT).

imediate e que todo atraso no pagamento gera interesse (Art. 141 e 142).

> **Junho de 1997** é a data marcada para determinar o tempo de serviço para o cálculo das prestações sociais dos trabalhadores e trabalhadoras ativos no momento da vigência da nova lei. É este o momento que corresponde à aprovação da reforma da legislação de trabalho que modificou, durante o governo de Rafael Caldera, o esquema acumulativo reinstalado hoje (Disposição Transitória Segunda).

> **15 dias** de salário cada trimestre deverão ser depositados pelos patronos como garantia das prestações sociais originadas. O cálculo deste montante deve ser feito com base no último salário recebido. Depois do primeiro ano, o empregador depositará a cada trabalhador dois (02) dias de salário a cada ano acumulado em até 30 dias de salário, em forma adicional. O trabalhador sempre ganha. O trabalhador irá receber, por conceito de prestações sociais, o montante maior calculado entre o total da garantia depositada e o cálculo do salário no final da relação de trabalho (Art. 142).

> **Prestações sociais do primeiro mês.** Quando a relação for menor de três meses, deverão ser pagos cinco (05) dias por mês ou fração. Até a criação desta nova lei, o trabalhador só recebia o benefício da prestação social após o terceiro mês da relação de trabalho (Art. 142).

> **Depósito na conta da eleição do trabalhador.** Embora a lei criasse um Fundo de Prestações Sociais, os fideicomissos serão mantidos bem como o pagamento na contabilidade da empresa como opções para depositar a garantia trimestral ou anual. O trabalhador será quem eleja qual dessas três formas serão utilizadas para depositar suas prestações sociais. O trabalhador também deverá ser informado semestralmente de maneira detalhada sobre os movimentos na sua conta. Os juros serão calculados mensalmente e pagados a cada ano de serviço, a exceção de casos em que o próprio trabalhador, por escrito, solicite a capitalização de sua prestação social (Art. 143).

> Mantém-se o **adiantamento das prestações sociais.** O trabalhador terá o direito de solicitar o adiantamento em até 75% do valor depositado como garantia de suas prestações sociais. Estes fundos podem ser utilizados para construção, aquisição, melhora ou reforma de moradia, liberação de hipoteca ou qualquer outro gravame sobre a moradia do trabalhador, investimento em educação, despesas médicas e hospitalares do trabalho ou da sua família (Art. 144).

> **Pagamento das prestações sociais em cinco (05) dias.** O pagamento das prestações sociais será feito dentro dos cinco (05) dias seguintes ao término da relação de trabalho. Caso este requerimento não seja cumprido, o pagamento

gerará juros de morosidade e será calculado sob a taxa ativa determinada pelo Banco Central da Venezuela (Art. 142).

> **Funcionários públicos em igualdade de condições para prestações sociais.** Os funcionários ou empregados públicos nacionais, estaduais ou municipais estarão regidos pelas disposições contidas na lei no tocante ao cálculo, depósito de garantias e lapsos (Art.146).

Exemplos

Menos de cinco anos de tempo de serviço: Um trabalhador com três anos de trabalho que no início ganhava USD 700,00 por mês e na saída atingiu USD 931,00. Em três anos recebeu doze depósitos por um total de USD 4.660 (USD 1.400 nos dois primeiros anos e USD 1.862 no último ano de trabalho). O empregado finalizou sua relação de trabalho e é calculado um mês do último salário por ano: USD 931,00 x três anos = USD 2.793,00. Como o empregado tem pouca antiguidade, os depósitos são mais, então, USD 4.660,00 é mais do que USD 2.793,00. O empregado fica então USD 4.660,00 depositados.

Mais de cinco (05) anos de antiguidade: Uma pessoa com quinze anos de antiguidade, por exemplo, começou ganhando USD 93,02 por mês e hoje ganha USD 1.860,46. Durante esses quinze anos, o empregado recebeu USD 21.976,74 depositados na sua conta. No entanto, se considerada sua antiguidade e multiplicada pelo último salário (15 x USD 1.860,46 = USD 27.906,90), receberia mais do que lhe foi depositado, e leva então seus USD 27.906,90.

RENDA E POUPANÇA GARANTIDA

> **Mais benefícios não salariais.** A lei incorpora, com caráter não remunerativo, novos benefícios que podem ser outorgados ao trabalhador. Por ele não ter caráter remunerativo, não tem impacto sobre o cálculo das prestações sociais e é mais barato para o empregador concedê-lo. A nova lei também estabelece a restituição de despesas médicas, farmacêuticas e odontológicas, a entrega de bolsas ou pagamentos de cursos de capacitação ou de especialização, e o pagamento de despesas funerárias (Art. 105).

> **Prêmio à produtividade.** Os incrementos na produtividade em uma entidade de trabalho e a melhora da produção gerarão uma maior remuneração para os trabalhadores. Para alcançar esses benefícios, e de acordo aos processos de produção em um departamento, seção ou lugar de trabalho, os trabalhadores acordarão os planos e programas orientados para melhorar tanto a qualidade do produto quanto a sua produtividade. Para isso, serão considerados os incentivos para os participantes (Art. 105).

CINCO DIAS DE TRABALHO E DOIS DE FOLGA

> **5 dias por semana é o limite estabelecido para a jornada de trabalho.** O trabalhador terá direito a dois dias contínuos e remunerados de descanso durante cada semana de trabalho. Isto equivale aos dias sábado e domingo (Art. 173).



> **8 horas por dia ou 40 por semana** é o tempo máximo da jornada de trabalho diurna, isto é, aquela que vai das 05h00 às 19h00. A jornada semanal, antes, durava 44 horas e implicava a obrigatoriedade de trabalhar nos dias sábados (Art. 173).

> **Só 7 horas durante a noite.** A jornada de trabalho de noite (aquela que vai das 19h00 às 05h00) tem um limite de 35 horas por semana ou 7 horas por dia. Com a lei antiga, a jornada era de 8 horas com um limite semanal de 42. Fica estabelecido, assim, que toda prolongação da jornada de trabalho de noite no horário diurno será considerada hora noturna (Art.173).

> **Entre o dia e a noite.** A chamada jornada mista compreende períodos diurnos e noturnos, assim, seu limite estabelecido foi de 37 horas e meia por semana. Em termos de dias é de 7 horas e meia. Quando a jornada tenha um período noturno que ultrapasse às 4 horas é considerada jornada noturna (Art. 173).

> **Até 11 horas para chefes e guardas de segurança.** Embora a lei exonerasse os trabalhadores de direção, inspeção ou segurança dos limites estabelecidos pela jornada diária ou semanal, existe um máximo estabelecido de onze horas por dia. A lei, também, estabelece que o número total de horas trabalhadas em um período de oito semanas não deve exceder a média de 40 horas por semana², (Art. 175).

> **Mais férias em empresas de trabalho contínuo.** As empresas que trabalham 24 horas por dia, os sete dias da semana, terão uma jornada semanal de 42 horas, mas esses trabalhadores terão uma compensação: cada vez que tenham que trabalhar uma semana de seis dias, eles terão direito a mais um dia de férias. A média seria de duas semanas a mais por ano (Art.176).

A redução progressiva da jornada é o princípio reitor deste aspecto da legislação. A idéia é avançar paulatinamente para um maior tempo livre (Art.174).

> **Um ano para a entrada em vigência** é o prazo fixado para a modificação da jornada de trabalho. Durante este período as entidades de trabalho organizarão seus horários com participação dos trabalhadores (Disposição transitória terceira).

MÃES, PAIS E FAMÍLIA PROTEGIDOS



> **6 meses de pré-natal e pós-natal** é a disposição da nova Lei do Trabalho. Trata-se de um descanso durante seis semanas antes do parto e vinte semanas após o parto ou por tempo maior se houver alguma doença que impedisse a volta ao trabalho, por determinação médica. Os descansos de maternidade são irrenunciáveis. O pré-natal e o pós-natal podem ser acumulados (Art. 336 e 338).

> **Repouso para pais por 14 dias.** Todos os trabalhadores homens terão direito a uma folga ou licença remunerada de 14 dias contínuos por paternidade, contados a partir da data de nascimento do filho ou filha. Os homens trabalhadores que adotarem crianças, também, desfrutarão desta licença a partir da data de entrega da criança à família por parte das autoridades competentes (Art. 339).

> **Garantia de inamovibilidade desde a gravidez e até os dois anos após o nascimento** é um dos benefícios que a trabalhadora pode desfrutar de acordo ao estabelecido na lei. A proteção especial de inamovibilidade também será aplicada

² Na lei anterior este aspecto não era desenvolvido claramente e, em consequência, não se reconhecia a regulamentação da carga horária.

à trabalhadora durante os dois anos seguintes à colocação familiar de crianças menores de três (3) anos (Art. 335).

> **Garantia de inamovibilidade para os pais por dois anos.** Trata-se de uma proteção especial que inicia a partir da data de nascimento da criança. Esta inamovibilidade do trabalho ampara também aos homens que recebam em colocação crianças menores de três (3) anos (Art. 339).

> **Repouso para adotantes.** À trabalhadora que for concedida a adoção de uma criança menor de três (3) anos terá direito a descanso de maternidade remunerado durante um período de vinte e seis (26) semanas, a partir da data da colocação familiar da criança (Art. 340).

> **Aleitamento.** Haverá dois (2) descansos diários de meia hora para amamentar, caso o lugar de trabalho possua um centro de ensino inicial. Caso não houver, a mãe terá uma hora e meia (Art. 345).

O SALÁRIO UTILIDADE AUMENTA PARA 30 DIAS

> **O salário utilidade aumenta para 30 dias.** O salário utilidade fica estabelecido que o mínimo a ser repartido seja 15% dos benéficos líquido obtidos. No entanto, esta obrigação terá para cada trabalhador um limite mínimo equivalente ao salário de trinta (30) dias, e como limite máximo o equivalente ao salário de quatro (4) meses (Art. 131-132).³

> **Utilidades verificáveis.** Outras das novidades legislativas são a verificação e exame das utilidades declaradas. Para isso, as organizações sindicais poderão solicitar perante a Administração Tributária a revisão correspondente de comprovação de renda obtida em um ou vários exercícios anuais. A norma diz que a Administração Tributária apresentará seu relatório em um período máximo de seis (6) meses. Este relatório deverá ser remetido aos solicitantes, ao empregador e à Inspeção do Trabalho. Para a determinação do montante retribuível será tomada como base a declaração apresentada perante a Administração do Imposto de Renda (Art. 133-138).

INDENIZAÇÃO DUPLA

> **A indenização dupla voltou.** Trata-se de um mecanismo para punir o empregador que demitisse injustificadamente a um empregado e, ao mesmo tempo, serve para compensar o trabalhador pela perda do trabalho. Mantem-se o espírito da modalidade anterior conhecida como liquidação dupla (Art. 92)



> **Demissões injustificadas.** A disposição legislativa diz que o mecanismo aplica no caso de término da relação de trabalho contra a vontade do trabalhador ou em aqueles casos onde houver demissão sem justa causa (Art. 92).

> **Vontade do trabalhador.** Para que esse mecanismo possa ser utilizado, o trabalhador deve estar expressamente de acordo. É por isso que o referido artigo diz que quando o trabalhador manifestar sua vontade de não interpor o procedimento para solicitar sua volta ao trabalho, o empregador deverá pagar uma indenização equivalente ao montante correspondente às prestações sociais (Art. 92).

FÉRIAS E MAIS DIAS FERIADOS

> As férias deverão ser pagas pelo empregador ao trabalhador quando ele as solicitar. Além do salário correspondente, o trabalhador deverá receber uma bonificação especial para seu desfrute e deverá ser equivalente a um mínimo de **15 dias do salário** normal mais um dia por cada ano de serviço até um total de trinta dias de salário normal. Esta bonificação por conceito de férias é de caráter salarial (Art. 192)

> **Mais dias feriados.** A nova lei inclui quatro dias feriados adicionais para o desfrute dos trabalhadores: segunda-feira e terça-feira de Carnaval, bem como 24 e 31 de dezembro. Serão considerados dias feriados os dias domingos, 1 de janeiro e 25 de dezembro e as datas nacionais contempladas na lei. Serão incluídos aqueles feriados decretados pelo Governo Nacional, estados ou municipalidades; até um limite total de três por ano também serão considerados feriados (Art. 184).

> **Férias obrigatórias.** O trabalhador deverá desfrutar das férias de forma efetiva e obrigatória. Esta obrigação deve ser concedida pelo empregador. Caso seja necessária a suspensão das férias, deverá ser autorizada pelo inspetor do trabalho, prévia verificação de cumprimento dos fatos que a motivam (Art.197).

> **Adiamento até três meses.** O desfrute de uma férias anual poderá ser adiado por solicitação do trabalhador até por dois períodos quando a finalidade dessa acumulação seja conveniente para o solicitante. O período de férias poderá, também, ser adiado ou adiantado para coincidir com as férias escolares. No caso em que um trabalhador não apresente essa solicitação, o empregador deverá garantir o desfrute efetivo do período de férias remuneradas (Art. 199).

INAMOVIBILIDADE PARA OS TERCEIRIZADOS

> **É proibida a terceirização.** Esta modalidade de trabalho se popularizou na América Latina desde a década de 90 com o processo de neoliberalização do continente. No início, era aplicada a processos não fundamentais, mas não a áreas de direção e supervisão. No entanto, na última década qualquer atividade foi terceirizada. Na Venezuela, estima-se que esta prática abrange aproximadamente 1.200.000 trabalhadores (Disposição Transitória Primeira).

> **Três anos** foi o período estabelecido pela norma legislativa com o intuito de dar oportunidade às empresas de acatar a proibição de subcontratar a seus trabalhadores. Esta modalidade contratual é observada principalmente em empresas de serviços tanto privados quanto do Estado, embora o governo tenha realizado esforços para regularizar a situação em suas organizações (Disposição Transitória Primeira).

> **Terceirizados com inamovibilidade.** Este ponto é uma disposição taxativa da lei. Durante o período de três anos de regularização se estabelece a proteção especial de trabalho onde nenhum trabalhador pode ser demitido de seu emprego. É preciso destacar que esta modalidade é usada por empresas que pretendem poupar custos de trabalho, e é previsível que a empresas tentem demitir seus empregados antes que regularizar a situação (Disposição Transitória Primeira).

> **Igualdade de benefícios** y de condições de trabalho similares aos aplicados nos trabalhadores regulares é outro dos mandados desta legislação. Durante esse período de três anos a relação de trabalho deve ser idêntica à relação dos trabalhadores contratados diretamente pelo empregador

³ Até a criação da nova lei, a base mínima de cálculo para o pagamento do salário utilidade ou bônus de fim de ano era de quinze (15) dias.

beneficiário dos serviços da empresa fornecedora de pessoal (Disposição Transitória Primeira)

SANÇÕES COM ARRESTO DE EMPREGADORES

> **Sanções com arresto de empregadores.** Este é um ponto inovador na lei e tem a ver com a aplicação de medidas de arresto como mecanismo de sanção relacionada com faltas ou incumprimento dos empregadores (Art. 512)

> **Motivos de arresto.** O fato de o empregador recusar-se a readmitir um empregado, a violação do direito a greve e o incumprimento e a obstrução na execução dos atos das autoridades do trabalho é motivo de sanção com medidas de arresto policial de 6 a 15 meses. Caso se tratar de empregadores associados, a punição cairá sobre os instigadores da infração, e caso não sejam identificados, será aplicada aos membros da diretoria (Art. 538)

> **Por fechamento de uma empresa** também é prevista a medida de arresto. O empregador que ilegal e injustificadamente feche a fonte de emprego será sancionado com arresto de 6 a 15 meses pelos órgãos jurisdicionais competentes por petição do Ministério Público. A reincidência também é sancionada com aumento da metade da pena (Art. 539-540).

> **Incumprimento no pagamento das multas.** Caso a pena de multa não possa ser aplicada efetivamente, os infratores serão arrestados. A pena é de 10 a 90 dias (Art. 512)

TRABALHO ESTÁVEL E DIGNO

> **Emprego fixo a partir do primeiro mês.** Os trabalhadores a tempo indeterminado estarão amparados pela estabilidade contemplada na lei (Art. 87).⁴

> **Estabilidade para contratados.** Os trabalhadores contratados por tempo determinado ou por unidade de obra também estarão amparados pela estabilidade. Isto acontecerá enquanto dure o contrato e culmine a obra, segundo seja o caso. Os trabalhadores das áreas de direção se mantêm fora da proteção especial de estabilidade, segundo o estipulado na legislação antiga (Art. 187).⁵

> **Empresas sob o controle dos operários** é o mecanismo estabelecido na lei para enfrentar o fechamento ilegal ou fraudulento de empresas e centros de trabalho. Se o empregador não acatar a ordem de reinício de atividades produtivas, o Ministério do trabalho convocará os trabalhadores para conformar uma instância de administração para reiniciar a produção. Na chamada Junta Administrativa Especial está prevista a participação do empregador, mas se ele se negar, todo o controle ficará nas mãos dos trabalhadores. Esta junta estará vigente por um ano, mas se as circunstâncias o exigissem poderá ser prorrogada. Estabelece-se, igualmente, a possibilidade de que o Estado ofereça assistência técnica e se incorpore à gestão através dos ministérios competentes (Art. 149).

> **Após o pagamento aos trabalhadores,** e quando eles ficarem plenamente satisfeitos, é quando os tribunais poderão tramitar procedimentos de falência ou atraso. Fica estabelecida, igualmente, a prioridade para os pagamentos salariais sobre qualquer compromisso da empresa (Art. 150-151).

⁴ Antigamente, este mecanismo de estabilidade acontecia ao terceiro mês quando terminava o chamado período de prova.

⁵ Na antiga lei, o empregador podia rescindir a relação de trabalho com o simples pagamento do valor do contrato ou amparado nos motivos de demissão

> **Más tiempo para reclamar prestaciones. Tempo maior para reclamação das prestações.** Os trabalhadores terão até dez anos para acudir aos tribunais do trabalho e demandar o empregador por incumprimento nos pagamentos de prestações sociais⁶. O resto das ações provenientes da relação de trabalho prescreve aos cinco anos. Nos casos de acidentes de trabalho ou doença ocupacional, o período de prescrição de cinco anos será aplicado de acordo ao estabelecido na Lei Orgânica de Prevenção, Condições e Meio ambiente de Trabalho (Art. 51)

> **Contra o assédio no trabalho e o assédio sexual.** A lei define assédio no trabalho como a fustigação ou conduta abusiva exercida de maneira recorrente ou contínua por parte do empregador, seus representantes, ou por um trabalhador que atente contra a dignidade ou a integridade psicossocial do trabalhador. Define assédio sexual como a fustigação ou conduta não desejada e não solicitada de natureza sexual, exercida de forma isolada ou por meio de uma série de incidentes, por parte do empregador ou seus representantes, contra o trabalhador. A norma estabelece que o Estado, os trabalhadores, suas organizações sociais, os empregadores, têm a obrigação de promover ações que garantam a prevenção, investigação, a sanção, bem como a difusão, o tratamento, o acompanhamento e o apoio nas denúncias ou reclamações (Art. 164-166).

A EMPRESA COMO ESCOLA

> **Direito à capacitação.** Os trabalhadores têm direito a serem capacitados dentro da empresa e a conhecer integralmente o processo produtivo do qual faz parte. Os patronos deverão dispor dos recursos de formação sobre as diversas operações que envolvem o processo produtivo (Art. 312).



> **Autoformação coletiva.** Dentro das empresas os trabalhadores poderão se organizar para assumir seu processo de autoformação coletiva e permanente, baseados nos programas nacionais de formação das missões educativas (Art. 313).

> **Convênios educativos.** Institucionaliza-se a formação coletiva, integral, contínua e permanente da classe trabalhadora. Os empregadores, bem como as organizações próprias dos trabalhadores, poderão assinar convênios com instituições para facilitar os processos educativos (Art. 318)

> **A comunidade participa.** Cada entidade de trabalho disponibilizará para a comunidade que pertence o conhecimento de seu processo produtivo como parte da formação integral dessa comunidade e da sociedade. O plano de formação desenvolvido pela entidade de trabalho para organizar a capacitação dos trabalhadores e de sua comunidade será consignado nos ministérios do poder popular com competência na educação e no trabalho a cada dois anos.

REGULARIZAÇÃO DO TRABALHO AGRÍCOLA

> **Novos direitos.** A relação de trabalho no campo é regularizada. O empregador terá um sistema contável ou um livro no qual constará o salário que paga a cada trabalhador agrícola e seus respectivos recibos de pagamento. No livro serão especificadas as dívidas dos trabalhadores por entrega adiantada de dinheiro e os abonos que sejam feitos a suas

⁶ Na antiga lei, os trabalhadores tinham até um ano para acudir aos tribunais do trabalho e demandar o empregador por incumprimento de pagamento de prestações sociais

respectivas contas. Os funcionários do Trabalho poderão revisar os livros quando acharem conveniente. Se o empregador gera prejuízo nas contas dos trabalhadores, o empregador perderá seu direito de cobrar a dívida do trabalhador expressado no arranjo de contas (Art. 232).

> **Pagamento em dia feriado.** Quando o trabalhador agrícola, pela natureza do trabalho que realiza, tiver que trabalhar em dia feriado, o trabalho realizado será pago de acordo ao estabelecido na LOTT (Art. 235).

> **Férias remuneradas.** Os trabalhadores agrícolas permanentes e por temporada terão anualmente férias remuneradas. Os membros de uma família que trabalhem na mesma unidade de produção agrícola terão direito a desfrutar as férias no mesmo período (Art. 236).

> **Jornada de trabalho.** A duração da jornada de trabalho dos trabalhadores agrícolas não será maior a oito (8) horas por dia nem a quarenta (40) horas por semana, com direito a dois (2) dias de descanso por semana. Para o trabalho nas unidades de produção agrícola será considerada jornada noturna aquela cumprida entre as 18h00 e as 4h00.

> **Horas extras.** Quando a natureza do trabalho o exigir, a jornada de trabalho poderá ser prolongada por cima dos limites estabelecidos com o pagamento correspondente às horas extraordinárias conforme a lei. As horas extraordinárias não poderão ser maiores a dez (10) horas por semana.

TRABALHADORES AUTÔNOMOS

> **Incorporados à LOTT.** Um amplo corpo da nova lei do trabalho ampara e garante os direitos dos trabalhadores autônomos. As empregadas domésticas, esportistas, trabalhadores residenciais, trabalhadores agrícolas, motoboy, trabalhadores a domicílio, pessoal de transporte terrestre, aéreo e marítimo e os empregados do setor cultural foram incorporados na lei sob a definição de “modalidades especiais de condições de trabalho” e possuem os mesmos benefícios que os outros trabalhadores (Título IV).



> **O contratante é o empregador.** Na LOTT há uma menção importante relacionada com os trabalhadores a domicílio. Fica estabelecido que quem contratar os serviços é empregador e, em consequência, “deverá cumprir com o pagamento da remuneração pactuada, pagamentos de dias domingos e feriados, bem como a participação dos benefícios da entidade de trabalho, férias e prestações sociais”. Neste grupo, encontram-se as costureiras que fazem roupas para a indústria têxtil (Art. 210)⁷

FUNDO DE PRESTAÇÕES SOCIAIS

> **Por meio da lei especial** será determinado o regime de criação, funcionamento e supervisão do **Fundo Nacional de Prestações Sociais (Art. 147)**.

> **Administração do Fundo.** No mês de março deste ano, o presidente Hugo Chávez anunciou a criação de PDVSA-Social, empresa mista que estará encarregada de administrar o Fundo Nacional de Prestações. A filial será criada com 4% de participação da Cooperação Venezuelana de Petróleo (CVP) nas empresas



mistas de exploração e produção da Faixa Petrolífera do Orinoco.

> **Garantia para as prestações.** O Fundo Nacional de Prestações Sociais será uma das vias para garantir as prestações sociais dos trabalhadores, em caso de falência ou fechamento das empresas.

> **Moradia.** Com os recursos depositados poderão ser desenvolvidos planos de moradia para os trabalhadores

PARTICIPAÇÃO PROTAGONISTA

> **A liberdade sindical.** Os trabalhadores têm direito a se organizar em liberdade e de maneira autônoma, já que na norma estabelece maior proteção à liberdade sindical (Art. 353).

> **Direitos individuais e coletivos da liberdade sindical.** Aprofunda-se a democracia sindical. Os trabalhadores têm direito a **se organizar** para a defesa de seus direitos no processo social de trabalho; **afiliar-se** livremente à organização sindical que decidir; não se afiliar ou **afastar-se** de uma organização sindical por livre eleição; eleger e ser eleito como **representante** sindical; intervir ativamente no processo de formação de um sindicato; **participar** democraticamente da tomada de decisões da organização sindical na qual esteja afiliado e exercer livremente a atividade sindical (Art. 355 e 356).

INSPETORIAS MAIS PROFUNDAS

> **Inspetorias.** Em todos os estados do país, no Distrito Capital, nas dependências federais e territórios federais funcionará, pelo menos, uma Inspeção do Trabalho dependente do ministério do poder popular com competências em trabalho e previdência social. Entrará em funcionamento, gradativamente, uma inspeção em cada município do país (Art. 506 a 509).



Entre suas funções destacam-se: cumprir fazer cumprir as disposições de lei; coletar os dados necessários para a elaboração do relatório anual sobre a situação trabalhista que deve elaborar o ministério do poder popular com competência em matéria de trabalho; ser mediador na solução das reclamações individuais de trabalhadores e ordenar o cumprimento da lei ou a normativa correspondente quando tais reclamações estiverem relacionadas com obrigações taxativas da lei; inspecionar as entidades de trabalho dentro de sua jurisdição territorial para garantir o cumprimento das normas de condições de trabalho, saúde e segurança, bem como as de proteção da família, maternidade e paternidade; vigiar o cumprimento da proteção do foro ou garantia de inamovibilidade dos trabalhadores indicados nos decretos, leis resoluções e convenções coletivas; proteger e facilitar o exercício da liberdade sindical, o direito à negociação coletiva e o exercício do direito a greve dentro da jurisdição territorial correspondente, bem como impor sanções por incumprimento da lei.

CONVENÇÕES COLETIVAS

> **Negociação coletiva.** Todos os trabalhadores têm direito à negociação coletiva e a celebrar convenções coletivas de trabalho sem mais requerimentos do que aqueles estabelecidos na lei (tanto no setor público quanto privado), para estabelecer as condições pelas quais deve prestar-se o trabalho, bem como os direitos e obrigações correspondentes a cada uma das partes, visando à proteção do processo

⁷ **10 leis especiais.** Cada uma das modalidades especiais terá uma lei futura

social de trabalho e garantindo a justa distribuição da riqueza (Art. 431, 442, 448).

> **Normativa de trabalho.** A convenção coletiva de trabalho por área de atividade pode ser acordada em uma Reunião Normativa de Trabalho, especialmente convocada ou reconhecida, entre uma ou várias organizações sindicais de trabalhadores e um ou vários empregadores, visando o estabelecimento das condições pelas quais deve ser prestado o trabalho em uma mesma área (Art. 452).

> **Foro sindical.** Mantem-se a proteção especial do Estado consagrada em virtude do foro sindical; é outorgado para garantir a defesa do interesse coletivo e a autonomia no exercício das funções sindicais (Art. 418, 419, 420).

criação dos conselhos de trabalhadores

> **A participação e protagonismo coletivo dos trabalhadores na gestão** será através de expressões do poder popular para a participação protagonista no processo social de trabalho, visando a produção de bens e serviços que satisfaçam as necessidades do povo (Art. 497, 498)

> As formas de participação dos trabalhadores na gestão, bem como a organização e funcionamento dos conselhos de trabalhadores, serão estabelecidas nas leis especiais.

> Os conselhos de trabalhadores e as organizações sindicais, como expressões da classe trabalhadora organizada, desenvolverão iniciativas de apoio, coordenação, complementação e solidariedade, no processo social de trabalho dirigido ao fortalecimento de sua consciência e unidade.

> Os conselhos de trabalhadores terão atribuições próprias, diferentes à das organizações sindicais contidas nesta lei.

CADASTRO NACIONAL DE ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

> **Criação de um cadastro nacional de organizações sindicais.** Será o Ministério do Poder Popular para o Trabalho e Previdência Social que terá em funcionamento um Cadastro Nacional de Organizações Sindicais em todos os estados do país; ele será de caráter público e terá constância de todo o referente às organizações sindicais (Art. 374, 518 e 519).



> Os sindicatos que tiverem a intenção de se organizar em um âmbito territorial regional ou nacional, bem como as federações e confederações ou centrais, deverão cadastrar-se diretamente na sede principal do Cadastro Nacional de Organizações Sindicais. Os sindicatos cujo âmbito territorial esteja circunscrito em uma entidade federal deverão cadastrar-se na sede estadual respectiva (Art. 375).

> **Cadastro Nacional de entidades de trabalho.** O Ministério do Poder Popular com competência em matéria de trabalho e previdência social terá um Cadastro Nacional de Entidades de Trabalho para levar os dados em matéria de trabalho do país; nele constará todo o referente às solvências de trabalho (Art. 519).

TRANSPARÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO DOS FUNDOS

> **Prestação de contas.** A junta diretiva do sindicato estará obrigada cada ano a prestar contas da administração dos fundos e bens da organização sindical em assembleia geral de seus afiliados e publicará uma cópia da conta estimada a ser apresentada pelo menos 15 dias antes da data da prestação de contas, nos quadros sindicais e centros de trabalho, para ser examinada pelos afiliados (Art. 415).



> **Revisão por parte da Controladoria Geral da República.** O número mínimo de afiliados de uma organização sindical que poderá acudir perante a Controladoria Geral da República é 10%, para solicitar a auditoria das contas apresentadas pela junta diretiva respectiva ou por omissão de prestação de contas no período estabelecido (Art. 416)

> **Ilícitos na administração de fundos sindicais.** Os integrantes das diretivas e representantes sindicais que abusarem dos benefícios derivados da liberdade sindical para seu lucro ou interesse pessoal serão sancionados de acordo com o que estipula na lei (Art. 417).

REVOGAÇÃO PARA AS DIRETIVAS SINDICAIS

> **Estabelece-se o plebiscito para que os trabalhadores decidam sobre seus diretivos.** Os estatutos deverão estabelecer a revogação do mandato da Junta Diretiva da organização sindical através de um referendo que só poderá ser convocada depois da metade do período para o qual foi eleita. Caso a revogação seja aprovada, a Comissão Eleitoral do processo convocará em um período de 15 dias à assembleia geral para apontar a comissão eleitoral sindical. Caso a comissão eleitoral do processo não convocasse uma assembleia no período estipulado, ela será convocada por um juiz em matéria eleitoral por mandato dos afiliados (Art. 410).

ELEIÇÕES DE BASE

> **Eleições de base.** Nas eleições dos sindicatos participarão os próprios afiliados. Nas eleições da junta diretiva das federações participarão os integrantes dos sindicatos afiliados. Nas eleições da junta diretiva de uma confederação ou central participarão os integrantes dos sindicatos afiliados que a integram (Art. 400).

