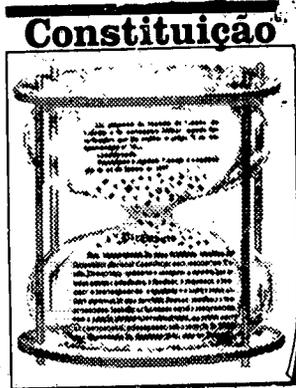


ANC 88
 Pasta Novembro/88
 065

Vida Nova

Jornada de trabalho

“O que re-
 presentam as 44
 horas de trabalho?
 Sou horista e rece-
 bo por semana.
 Deveria estar ga-
 nhando mais qua-
 tro horas de repou-
 so remunerado,
 mas isto não está
 acontecendo. Para
 os mensalistas na-
 da mudou”. Paulo
 Roberto da Silva
 (Recife — PE)



Retorna o tema da jornada de trabalho, anterior-
 mente tratado pela coluna.

Houve uma redução da jornada de trabalho.
 Quem ganha por mês, continua com o mesmo salário
 mensal e trabalhará menos quatro horas por semana se
 vinha, anteriormente, cumprindo 48 horas. Caso traba-
 lhar mais de 44 horas na semana, deve ganhar hora-
 extra.

Para quem trabalha por hora, o salário-hora, isto
 é, o valor pago por hora, deve aumentar. Isto porque,
 anteriormente, o valor da hora era calculado dividindo-
 se o salário de um mês pelo número de horas normais
 que poderiam ser trabalhadas no período. Agora esse
 número de horas diminuiu quatro para cada semana. E,
 portanto, o resultado da divisão para calcular o valor da
 hora aumenta um pouco.

O leitor cita na carta uma circular da empresa, a
 qual infelizmente não acompanhou a correspondência.
 Mas, veio o seu contracheque.

O raciocínio do leitor é também correto. Mantido
 o cálculo de hora, nos mesmos termos do sistema
 anterior — salário mensal dividido por 240 horas (oito
 horas vezes 30 dias) — terá de ser aumentado o número
 de horas de descanso pagas. O sistema anterior com-
 portava seis dias de oito horas de trabalho e um dia de
 oito horas de descanso, remunerados. Agora, serão
 cinco dias de oito horas e um dia de quatro de trabalho
 e as outras quatro deste dia mais um dia de oito, de
 descanso, para fins de remuneração.

Se a empresa não recalculou o valor do salário-
 hora compatibilizando com a nova jornada e ainda
 paga com repouso apenas a média de sete horas e 33
 minutos, está equivocada.

O reflexo para um horista deve ser o acréscimo do
 valor da hora trabalhada ou o aumento de horas de
 descanso remuneradas. Caso contrário, a redução da
 jornada importaria numa perda salarial.

Prescrição

“Em relação a funcionários da Casa da Moeda do
 Brasil, trabalhando contra recibo desde 1966 e com
 vínculo empregatício reconhecido pela empresa em
 1970, como ficam férias e 13º salário daquele período,
 em relação à prescrição?” Edir Paes de Jesus (Rio).

Salvo a existência de situação que não tenha sido bem
 compreendida ou expressa, os direitos referentes a um
 período antigo já estavam prescritos antes da Consti-
 tuição.

A Consolidação das Leis do Trabalho determina-
 va a prescrição do direito de reclamar dois anos após o
 fato. Ou seja, férias cujo período aquisitivo completou-
 se em dezembro de 1969, prescreveu em dezembro de
 1971 e assim por diante.

Agora, a Constituição ampliou o período para
 reclamar os direitos, fixando a prescrição em cinco anos
 decorridos do fato ou dois anos após o fim do contrato
 de trabalho. Esta ampliação não faz reviver direitos
 que já tinham prescrito antes da promulgação da Carta,
 mas amplia o prazo daqueles que estivessem ainda sem
 prescrever no dia da promulgação.

Portanto, direitos de período tão antigo já esta-
 riam prescritos pela legislação anterior. Os direitos
 relativos a fatos ocorridos em 5 de outubro de 1986
 poderão ser cobrados até 5 de outubro de 1991 e assim
 por diante.

A correspondência é lacônica e não refere, por
 exemplo, se já existia anteriormente uma ação traba-
 listha em curso, o que modificaria a situação. Com
 informações constantes na carta, o que se pode dizer é
 que só são reclamáveis direitos referentes a fatos de
 relação de trabalho de 5 de outubro de 1986 para cá e
 que estes terão cinco anos de validade.

Sindicato rural

“Considerando o princípio de que ninguém será
 obrigado a filiar-se a sindicato, continuarão os sindic-
 atos a obrigar a reter parte do salário dos trabalhadores?
 Empregado que quer demitir-se mas não o faz, porque
 também quer receber o FGTS e leva o empregador a
 demitir-lo; é justo este ter de pagar a multa sobre o
 FGTS?” Sociedade Agro-Pastoril Egea Ltda (Rio).

Quanto à questão da contribuição sindical, a
 Constituição aponta um caminho diferente do raciocí-
 nio do missivista. Em primeiro lugar, a Constituição
 não aboliu o imposto sindical. Em segundo lugar, uma
 vez a assembléia tendo fixado a contribuição para toda
 a categoria, esta será descontada em folha.

Basta a leitura atenta do dispositivo do Art. 8º,
 IV:

“A assembléia geral fixará a contribuição que, em
 se tratando de categoria profissional, será descontada
 em folha, para custeio do sistema confederativo da
 representação sindical respectiva, independentemente
 da contribuição prevista em lei.”

Para os sindicatos rurais há um dispositivo transi-
 tório no ato respectivo, Art. 10, parágrafo 2º:

“Até ulterior disposição legal, a cobrança das
 contribuições para o custeio das atividades dos sindic-
 atos rurais será feita juntamente com a do imposto
 territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.”

A segunda pergunta envolve critérios subjetivos
 que a lei não pode contemplar. Ou seja, para a lei e
 para a Constituição o que vale é se a despedida é por
 justa causa ou não. Se for comprovada justa causa, o
 empregador não terá de pagar a multa sobre o FGTS.
 Se não houver justa causa legalmente comprovada, há
 a obrigação de pagar os 40% sobre o FGTS.

Não poderia o critério da lei ser outro, ele tem de
 estar respaldado em situações objetivas. Se o emprega-
 dor atendeu a um desejo do empregado ao “despedir-lo
 sem justa causa”, isto, para a lei, não tem significado;
 ou se o tivesse, denunciaria uma manobra para retirada
 do FGTS que poderia incriminar os dois. Se o emprega-
 do trabalha com desinteresse, o empregador teria de
 comprovar a irregularidade para despedir-lo com justa
 causa.

João Gilberto Lucas Coelho

Dúvidas sobre a nova Constituição podem ser esclarecidas
 através de consulta ao JORNAL DO BRASIL, seção Cartas —
 Vida Nova —, Avenida Brasil 500, 6º andar, Cep. 20.949.