

Tire dúvidas e veja as pendências

A Constituição trouxe novos direitos ao trabalhador. Quase todas as mudanças são auto-aplicáveis e estão valendo desde o último dia cinco. Mas algumas dependem de uma regulamentação posterior, o que pode demorar bastante, pois a própria Constituição, em alguns casos, estende esse prazo para até dois anos e meio.

Acompanhe os pontos polêmicos dos direitos trabalhistas da nova Constituição e como os especialistas estão interpretando as dúvidas. As orientações foram dadas pelo advogado trabalhista Paulo Sérgio João, de São Paulo.

Licença Maternidade — Este é um assunto que compete à Previdência — e não ao empregador, como muita gente pensa — que diz necessitar de tempo para que a questão seja regulamentada. Além disso, a própria Constituição prevê a prioridade de uma fonte de custeio para a adoção dessa medida.

O texto da nova licença maternidade diz o seguinte, no capítulo II dos Direitos Sociais, artigo 7 — XVIII: "Licença a gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias". Ou seja, ao prazo anterior de 90 dias houve um acréscimo de mais 30 dias. O empregador banca essa licença e depois tem o direito de descontar os gastos no que arrecada ao IAPAS. Antes, o IAPAS permitia uma dedução sobre 84 dias de licença, dos 90 que ficavam a cargo do empregador. Com a nova Constituição, não se sabe sobre quantos dias o empregador vai poder deduzir os 120 dias.

Em sua defesa, a Previdência pode alegar falta de custeio para não adotar agora a licença maternidade de 120 dias. Mas o Dr. Paulo Sérgio João argumenta que já há uma fonte de custeio: os 0,3% da folha de pagamento recolhidos pelo empregador para o custeio do salário maternidade. Na sua opinião, bastaria adequar as verbas dessa fonte de custeio à nova realidade.

Licença Paternidade — Tam-

bém é da alçada da Previdência. Esse benefício não era previsto na antiga Constituição. Por isso, é preciso uma fonte de custeio e o assunto depende de regulamentação.

FGTS — O trabalhador demitido sem justa causa recebia uma indenização de 10% sobre o saldo do Fundo de Garantia. Agora, esse valor passa para 40%. Esta medida é auto-aplicável e está valendo desde o último dia cinco. Isso pode trazer dificuldades para uma prática antes muito comum: o acordo amigável, onde o empregado pede para ser demitido. Nesse caso, ele tinha o FGTS totalmente liberado e abria mão dos 10% para a empresa. Agora, como o valor passa para 40%, o acordo pode deixar de ser "amigável" e passa a ser motivo de discórdia.

Outra questão: quem foi demitido antes da promulgação da nova Constituição tem direito aos 40%? Sim; desde que tenha recebido o comunicado de dispensa nos 30 dias que antecederam a promulgação. Isso porque o trabalhador tem direito ao aviso prévio de 30 dias, para efeitos legais, mesmo que não o cumpra. Assim, quem foi demitido antes, mas estava sob aviso prévio — mesmo sem cumpri-lo — tem direitos aos 40%, desde que os 30 dias do aviso prévio tenham terminado no último dia cinco, e não antes.

Férias — Outro ponto polêmico. Esta medida também é auto-aplicável. Mas o seu texto não é claro. O capítulo II, dos Direitos Sociais, artigo 7 — XVII, diz: "Gozo de férias anuais remuneradas com o pelo menos um terço a mais do que o salário normal". Além disso, uma portaria do Ministério do Trabalho, publicada no dia 12/10 passado, diz que 1/3 do abono incide normalmente sobre as férias proporcionais. Um lembrete: férias proporcionais são aquelas às quais o trabalhador tem direito ao pedir demissão ou ser demitido sem justa causa. Elas correspondem a 1/12 do tempo trabalhado. Quem pede de-

missão tem direito a férias proporcionais em dinheiro, desde que esteja no emprego há mais de um ano. Já o empregado demitido tem direito às férias proporcionais mesmo que não esteja há um ano de empresa.

Um detalhe: o abono de 1/3 incide sobre o valor do salário normal do período de gozo. Assim, quem tinha direito a tirar somente 24 dias de férias, por ter de 6 a 14 faltas não justificadas no ano, vai receber o abono sobre esses 24 dias, e não sobre os 30, como poderia se supor.

Indenização — O aviso prévio passa a ser proporcional ao tempo de serviço. Essa medida depende de regulamentação, para definição do critério de proporcionalidade: uma pessoa que trabalha há dez anos numa empresa vai ter direito a 10 meses de aviso prévio, com um mês por ano trabalhado? Ou os critérios vão ser outros?

Outra medida esperada é a definição do que é demissão arbitrária e demissão sem justa causa, e quais as penalidades para o empregador em ambos os casos. É de se supor que as multas para a demissão arbitrária — quando o empregador não alega o motivo — vai ser bem maior. Isso porque o trabalhador agora está protegido contra a despedida imotivada ou falta grave.

Empregados Domésticos — Continuam sem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ao recebimento de horas extras, ao piso salarial e à relação de emprego protegida contra a despedida imotivada.

Mas continuam com os antigos e conquistaram novos direitos que já estão valendo: benefícios da Previdência (desde que contribuam ao IAPAS), décimo terceiro salário, aviso prévio de 30 dias, folga semanal remunerada, férias de trinta dias com abono de 1/3 e garantia de um salário mínimo para a contratação. Ainda pendentes: a licença maternidade e a licença paternidade.