

# Para Fiesp, maioria dos direitos sociais é auto-aplicável

Editoria de Arte

## POSIÇÃO DA FIESP PARA OS DIREITOS TRABALHISTAS

### Dispositivos de aplicação imediata

Indenização compensatória de 40% do FGTS

13º salário integral

Jornada semanal de 44 horas

Licenças maternidade e paternidade

Direito de greve no setor privado

### Dispositivos pendentes de regulamentação

Proteção do salário

Participação nos lucros

Garantia de creches e pré-escolas

Preferência à empresa de capital nacional na aquisição de bens e serviços pelo Poder Público



Roberto Della Manna, diretor do Departamento de Cooperação Sindical da Federação das Indústrias do Estado

Vidal Cavalcante-88

Da Reportagem Local

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) definiu ontem o que considera auto-aplicável e não auto-aplicável na Constituição, mas deixou a critério dos sindicatos e empresas filiados a adoção ou não da orientação, "segundo suas próprias convicções e de suas assessorias técnicas".

De acordo com um documento enviado pelo diretor do Departamento Jurídico (Dejur), Daniel Sahagoff, aos 115 sindicatos filiados à Fiesp, 16 itens da Constituição são auto-aplicáveis e dez dependem de regulamentação. A maioria dos direitos sociais, incluindo licença-maternidade, remuneração de 1/3 sobre as férias e a eleição de representante dos trabalhadores nas empresa com mais de 200 empregados, é considerada de aplicação imediata.

No entanto, persistem dúvidas entre os próprios advogados da Fiesp sobre a forma de aplicação de muitos desses itens. "Os casos específicos vão acabar desaguando na Justiça do Trabalho que terá que firmar jurisprudência", disse o advogado Ronaldo Escobar Camargo Pires, assistente da chefia do Dejur.

A remuneração de 1/3 sobre as férias é um dos itens mais polêmicos. Enquanto Camargo Pires entende que esse benefício não exclui o abono pecuniário referente à "verda" de dez dias de férias pelo empregado, Jaime Gambôa, chefe do Departamento de Cooperação Sindical sustenta o contrário.

Daniel Sahagoff informou que dentro de 30 dias o Dejur divulgará um documento de perguntas e respostas sobre dúvidas específicas. Sobre a licença-maternidade de 120 dias, ele reiterou que as empresas devem concedê-la independentemente da existência de recursos orçamentários no governo e posteriormente tentar compensá-la com a Previdência Social. A licença-paternidade, de cinco dias, também deve ser arcada pelas empresas, disse. Quanto ao direito de greve, Sahagoff disse que as empresas devem descontar os dias parados, numa reciprocidade que considera lógica.

O diretor do Departamento de Cooperação Sindical, Roberto Della Manna, disse que a orientação divulgada ontem será observada integralmente nas negociações em andamento para a renovação de acordos coletivos.

## A nota do Departamento Jurídico da entidade

Esta é a íntegra da nota da Fiesp sobre os direitos trabalhistas:

O Departamento Jurídico —DEJUR da FIESP/CIESP, com base nas mais frequentes perguntas que tem recebido, elaborou alguns esclarecimentos, que consubstanciam a opinião deste Departamento a respeito da aplicação de dispositivos constitucionais que afetam a atividade empresarial.

Tais esclarecimentos foram preparados com o intuito de se prestar orientação aos Sindicatos e empresas associadas ao CIESP, que, no entanto, virão a adotá-los ou não segundo suas próprias convicções e de suas assessorias técnicas.

Dentro de 30 dias o DEJUR, que tem contato com importante colaboração do Departamento Sindical na solução das controvérsias levantadas sobre os direitos sociais, dará público conhecimento de um rol de perguntas e respostas sobre dúvidas específicas, procurando auxiliar as empresas nas suas questões corriqueiras.

Daniel Sahagoff

Diretor do

Departamento Jurídico

1. Dispositivos Constitucionais de Aplicação Imediata

a) indenização compensatória de 40% do FGTS no caso de despedida imotivada (art. 7º, I e art. 10, a Disposições Transitórias).

b) piso salarial de acordo com a extensão e complexidade do trabalho, relativamente a profissões ou atividades que já possuem piso estabelecido em lei. As que não gozam dessa garantia legal necessitam aguardar regulamentação (art. 7º, V).

c) 13º salário integral, ressalvada a situação dos

aposentados que devam aguardar normas previdenciárias a respeito do assunto (art. 7º, VIII e art. 58, Disposições Transitórias).

d) jornada semanal de trabalho de 44 horas (art. 7º, XIII).

e) jornada diária de trabalho de 8 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV).

f) remuneração da hora extra 50% superior à da hora normal (art. 7º, XVI).

g) férias remuneradas com 1/3 a mais do salário (art. 7º, XVII).

h) licença à gestante de 120 dias, ressalvada a problemática do pagamento do salário-maternidade pela Previdência Social (art. 7º, XVIII).

i) licença-paternidade de 5 dias (art. 7º, XIX e art. 10, Disposições Transitórias).

j) aviso-prévio de no mínimo 30 dias, ressalvada a necessidade de regulamentação do critério de proporcionalidade de concessão do aviso de acordo com o tempo de serviço (art. 7º, XXI).

l) adicional de insalubridade e periculosidade, segundo as regras da C.L.T., ressalvada a necessidade de regulamentação de adicional pelo exercício de atividades penosas (art. 7º, XXIII).

m) prazo prescricional de 5 anos, no curso do contrato de trabalho e de 2 anos no caso de rescisão contratual (art. 7º, XXIX).

n) igualdade de direitos entre o empregado e o trabalhador avulso (art. 7º, XXXIV).

o) direito de greve no setor privado, ressalvada a necessidade de aguardar regulamentação atinente aos serviços essenciais (art. 9º).

faculdade de eleição de representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 funcionários para manter entendimento direto com o emprega-

dor (art. 11).

q) anistia de débitos financeiros contraindo na época do "plano cruzado" por pequenos empresários e produtores rurais (art. 47, Disposições Transitórias).

2. Dispositivos de Aplicação Não Imediata, Pendentes de Regulamentação

a) proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, X).

b) participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão da empresa (art. 7º, XI).

c) garantia de creches e pré-escolas para filhos dos trabalhadores, que de acordo com o próprio texto constitucional é dever do Estado que, portanto, é quem deve fornecer este tipo de assistência (art. 7º, XXV e art. 208, IV).

d) proteção em face da automação (art. 7º, XXVII).

e) imposto sobre grandes fortunas (art. 153, VII).

f) adicional de 5% do Imposto de Renda, para os Estados (art. 155, II).

g) preferência à empresa de capital nacional na aquisição de bens e serviços pelo Poder Público (art. 171, parágrafo 2º).

h) exigência, pelo Poder Público, de aproveitamento de terreno urbano não edificado, subutilizado ou não utilizado (art. 182, parágrafo 4º).

i) juros limitados a 12% ao ano (art. 192, parágrafo 3º).

j) pagamento dos precatórios judiciais em até 8 anos, que depende de norma do Executivo (art. 33, Disposições Transitórias).

Nota

Greve no setor público: Há necessidade de regulamentação por lei complementar (art. 37, VII)