

# Trabalho: o que vale e o que não vale

REGINA ALVAREZ

BRASÍLIA — Desde o dia 5 deste mês, o trabalhador brasileiro está um pouco mais protegido da demissão imotivada. Qualquer emprego, demitido sem justa causa, tem garantida uma indenização de 40% sobre o seu saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A trabalhadora gestante não poderá ser dispensada, pois tem direito à estabilidade no emprego desde o anúncio da gravidez até cinco meses após o parto. E esses são apenas alguns dos direitos sociais assegurados pela Constituição que já estão em vigor.

Ao trabalhador já está também assegurado o pagamento de horas extras com, no mínimo, 50% de acréscimo sobre a hora normal. Da mesma forma, o pagamento de férias com um terço a mais sobre o salário normal, aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias, a jornada de trabalho de 44 horas semanais e a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento.

Está garantido, ainda, o pagamento do décimo-terceiro salário a todos os trabalhadores e também ao funcionário aposentado, com base na remuneração integral do mês de dezembro. Até agora, aposentado recebia um 13º igual à média dos últimos 12 salários. Está proibido o trabalho para o menor de 14 anos e as atividades insalubres, perigosas ou noturnas, para o menor de 18 anos.



## Divergência sobre a licença-paternidade

BRASÍLIA — A única divergência entre o Ministério do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho sobre quais os direitos dos trabalhadores que já estão em vigor é quanto à licença-paternidade, assegurada pela Constituição ao pai, após o nascimento do filho. O Presidente do Tribunal, Marcelo Pimentel, acha que a licença depende de lei complementar, pois não há definição na Carta de quem custeará o benefício. O Secretário de Relações do Trabalho do Ministério, Plínio Sarti, considera a licença já em vigor baseando sua interpretação nas Disposições Transitórias da Constituição.

O parágrafo 1º do artigo 10º das Disposições Transitórias estabelece que, até que a lei venha a disciplinar a licença-paternidade, o prazo desse benefício é de cinco dias. Isso significa que a licença já está em vigor, na interpretação do Secretário, que ressalta ainda a estabilidade a que os pais terão direito no período da licença-paternidade.

Plínio Sarti reconhece que há dúvida sobre quem pagará esse benefício, mas assegura que o empregado já tem direito aos cinco dias de licença e não poderá ter descontado esses dias do seu salário. Caberá à empresa, num segundo momento, reivindicar da Previdência Social a cobertura desse benefício, considera.

# Aposentados só terão todos os benefícios em maio de 1991

BRASÍLIA — Somente em 5 de maio de 1991, exatamente dois anos e meio após a promulgação da Constituição, os segurados da Previdência Social terão acesso a todos os novos benefícios estabelecidos na Carta. A única exceção é a atualização das aposentadorias (equiparação de seus valores, em salários mínimos, ao valor da época da concessão), que entra em vigor em 5 de maio do próximo ano, segundo determinação do texto Constitucional. Este é o entendimento do Ministério da Previdência que, até o final deste mês, terá concluído o primeiro esboço das novas legislações de benefícios e custeio que regulamentarão o sistema de seguridade.

A posição do Ministério é respaldada no parágrafo 5 do artigo 195 da Constituição, que estabelece não poder ser criado ou majorado qualquer novo benefício sem haver a correspondente fonte de custeio. A exceção, no caso da atualização, deriva do fato de na Carta estar prevista a transferência da Finsocial para o Ministério bancar o aumento das despesas, que a preços de outubro, montam a cerca de CZ\$ 600 bilhões.

Cálculos preliminares indicam que serão beneficiados com esta medida entre quatro e cinco milhões de aposentados urbanos. O índice de aumento dependerá de dois fatores: data da concessão do benefício e valor inicial. A previsão é os maiores per-



Já estão em vigor os novos prazos para a prescrição dos direitos trabalhistas. O trabalhador urbano tem o prazo de dois anos, após a rescisão do contrato, para reclamar direitos dos últimos cinco anos e o trabalhador rural pode reclamar qualquer direito no prazo de dois anos após a demissão.

Não poderão ser demitidos os empregados eleitos para cargo de direção ou representação sindical, vigorando a estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o mandato. Nesse caso são também beneficiados os empregados eleitos para Diretor de comissão interna de prevenção de acidentes. A eleição de um representante sindical para

negociar com o empregador nas empresas com mais de 200 empregados está também assegurada e já pode ser realizada.

Todos esses direitos são auto-aplicáveis, isto é, entraram em vigor com a Constituição, entende tanto o Ministério do Trabalho, como o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Marcelo Pimentel. O Ministério encaminhou telex a todas as delegacias regionais, orientando sobre os direitos que o trabalhador já pode reclamar.

No comunicado foram também incluídos direitos já assegurados pela antiga Constituição que foram mantidos na atual como a irredutibilidade de salário; a garantia de remuneração nunca inferior ao salário

mínimo para quem recebe remuneração variável; o pagamento pelo trabalho noturno superior ao trabalho diurno; salário-família para os dependentes; e repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

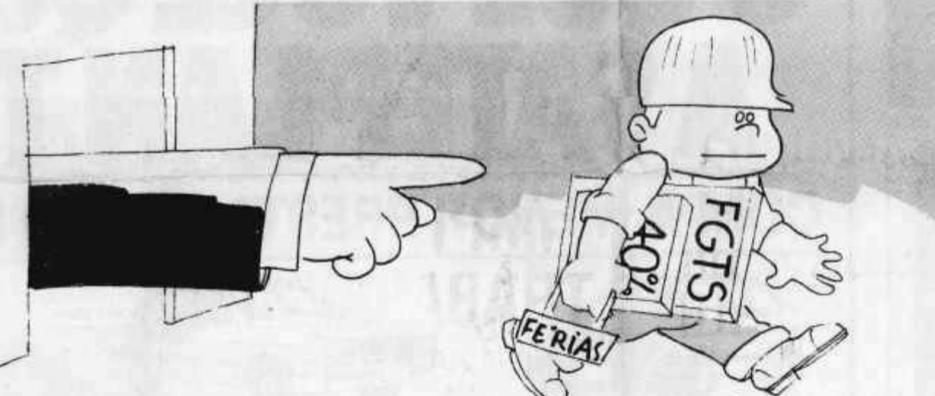
O Ministério orientou também as delegacias quanto aos novos direitos assegurados aos empregados domésticos. Já em vigor, segundo a sua interpretação, a garantia do pagamento de salário-mínimo, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, aviso prévio de 30 dias e aposentadoria. A licença-gestante de 120 dias que as trabalhadoras domésticas também tiveram assegurada na Constituição, só entrará em vigor após aprovação de lei complementar,

## DIREITOS TRABALHISTAS JÁ EM VIGOR

1. Indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, no caso de demissão sem justa causa
2. Pagamento de férias com acréscimo de um terço sobre o salário normal
3. Pagamento de horas extras com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre a hora normal
4. Jornada de trabalho de, no máximo, 44 horas semanais
5. Jornada de seis horas para o trabalho em turno ininterrupto de revezamento, salvo negociação coletiva
6. Prazo de cinco anos para

7. Prescrição dos direitos do trabalhador urbano, que deve reclamar os direitos até dois anos após a rescisão do contrato
8. Prazo de até dois anos para o trabalhador rural reclamar qualquer direito
9. Estabilidade para trabalhadora gestante, desde o anúncio da gravidez até cinco meses após o parto
10. Proibição do trabalho para menor de 14 anos
11. Estabilidade de dirigente

12. sindical ou diretor de comissão interna de prevenção de acidentes
13. Eleição de representante sindical nas empresas com mais de 200 empregados
14. Direito irrestrito de greve, exceto nas atividades essenciais e para funcionários públicos
15. Garantia de salário mínimo, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, aviso prévio de 30 dias e aposentadoria para os empregados domésticos



## Como ficaram as regras para rescisão de contrato

BRASÍLIA — Quem for demitido a partir de agora tem novos direitos a reclamar no momento da rescisão do contrato. Deve verificar, por exemplo, se foi paga a indenização de 40% sobre o saldo integral do FGTS, o aviso prévio de, no mínimo, 30 dias, férias integrais ou proporcionais acrescidas de um terço sobre o salário normal, e o 13º salário integral ou proporcional equivalente ao salário de dezembro ou do mês de rescisão. Além disso, o empregador terá que liberar para o empregado o pagamento integral do FGTS.

A homologação da rescisão de contrato deve ser feita no sindicato a que o empregado está filiado ou na Delegacia Regional do Trabalho, com

a presença do empregado e do empregador, no prazo máximo de dez dias após a demissão, com o pagamento imediato de todos os direitos do trabalhador. Caso a empresa não observe esse prazo estará sujeita à multa.

Mesmo que o empregado tenha recebido o aviso prévio em dinheiro, o prazo do aviso integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais. Dessa forma, se o empregado for demitido, por exemplo, no dia 1 de novembro, mesmo que seja dispensado do cumprimento do aviso prévio, deverá receber todos seus direitos trabalhistas calculados até 1 de dezembro, que é a data da demissão que conta para efeito legal.

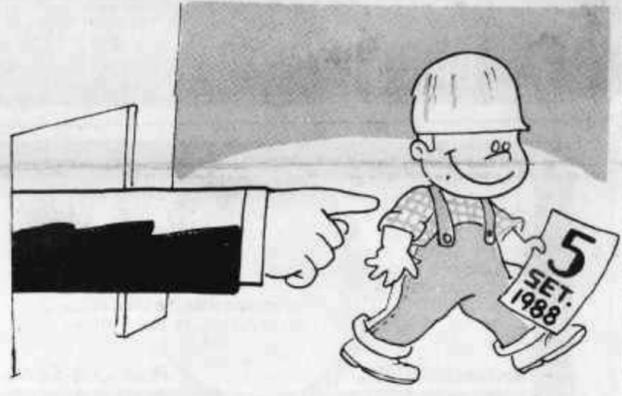
O empregado demitido sem justa causa no período de 30 dias que antecede à data-base terá direito a uma indenização adicional equivalente a um salário. Se o empregado for demitido e tiver que cumprir o aviso prévio de 30 dias, terá direito de reduzir sua jornada diária em duas horas ou faltar sete dias sem prejuízo do seu salário.

Se o empregado pedir demissão, ficará obrigado a cumprir o aviso prévio de 30 dias ou terá descontado do valor da rescisão o equivalente a um salário. O empregado que pedir demissão antes de completar um ano de serviço na empresa perde o direito às férias proporcionais, mas mantém o direito ao 13º proporcional.

## DEPENDEM DE LEI COMPLEMENTAR

1. Indenização contra demissão imotivada
2. Seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário
3. Licença de 120 dias para gestante
4. Assistência gratuita aos filhos e dependentes até seis anos em creches e pré-escolas
5. Proteção ao trabalhador em caso de automação

6. Limitação à greve em atividades essenciais e no serviço público
7. FGTS a empregados não optantes
8. Salário mínimo
9. Pisos salariais
10. Participação nos lucros das empresas
11. Proteção no mercado de trabalho para a mulher
12. Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço



## Vantagens estão asseguradas a quem foi demitido depois de 5 de setembro

BRASÍLIA — O empregado demitido alguns dias antes da promulgação da Constituição, que recebeu em dinheiro o aviso prévio, tem garantidos os novos direitos assegurados ao trabalhador, como a indenização de 40% sobre o FGTS? Se esse empregado foi demitido até 30 dias antes de 5 de outubro, isto é, depois de 5 de setembro, a sua rescisão de contrato deverá incluir todos esses direitos, entende o Ministério do Trabalho.

Mesmo que o aviso prévio não tenha sido trabalhado, mas pago em dinheiro ao empregado, a data da rescisão do contrato deve corresponder a 30 dias após o anúncio da dis-

pensa, explicou o secretário de Relações do Trabalho, Plínio Sarti. Por isso, contados esses 30 dias, se atingir a data de promulgação da carta, o empregado terá direito à indenização, férias com mais um terço, horas extras com mais 50%, entre outros direitos.

Nesse caso também estão incluídos os empregados que recebem por semana, pois a Constituição assegura para todos aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias. No mínimo, porque as convenções coletivas podem estabelecer um aviso prévio maior, esclarece Plínio Sarti.



centuais de majoração incidirem sobre as aposentadorias superiores a três salários, pois foram as mais prejudicadas com a política salarial adotada até maio de 1984.

Mas os critérios a serem observados na atualização ainda não estão definidos. Persiste uma dúvida se devem ser efetuados com base no Piso Nacional de Salários, no Salário Mínimo de Referência ou num terceiro índice que os constituintes pretendem introduzir (um salário mínimo real). Outra discussão é quanto à aplicação de um fator de correção

nas aposentadorias liberadas antes da data base, pois, segundo os técnicos, os benefícios concedidos um mês antes do reajuste anual teriam o mesmo valor nominal de um liberado na data-base e correspondência diferente em número de salários.

Num exemplo hipotético, alguém se aposentou em abril de 1985 com CZ\$ 10 mil, o que equivalia a cinco salários; outra pessoa se aposentou em maio com o mesmo valor nominal, mas a correspondência cai para 2,5 salários, pois houve um reajuste de 100% no salário mínimo. Assim,

estuda-se a adoção de um corretor para os que se aposentaram antes da data-base.

Segundo fontes do Ministério, aposentadoria especial para professores (após 30 anos de magistério para os homens e 25 para mulheres), alteração do cálculo de benefícios, ampliação da licença-gestante de 1984 para 120 dias e pagamento do abono natalino (13º salário) com base no provento de dezembro e não na média do ano, serão mudanças a vigorar dentro de um ano e meio no mínimo. Isto porque a Previdência tem até 5 de abril de 1989 para apresentar novos planos de benefícios e custeio ao Congresso e este mais seis meses para análise e aprovação. Após isto, a Previdência tem ainda 18 meses para implantá-los.

A Previdência ainda está estimando o impacto financeiro decorrente da alteração do cálculo das aposentadorias, que será feito com base nas 36 últimas contribuições, corrigidas monetariamente. Segundo técnicos, o gasto derivado desta alteração é inestimável pois dependerá do número de solicitações de aposentadorias apresentadas no ano e da faixa salarial dos requerentes. Atualmente são concedidas entre 120 mil e 150 mil novas aposentadorias por mês, número que reduziu bastante nos meses que antecederam a promulgação da Constituição.



## Dinheiro a mais na volta das férias

BRASÍLIA — O trabalhador que estava em férias na data da promulgação da Constituição tem direito ao pagamento de um terço a mais sobre o valor das férias? Essa é uma das muitas dúvidas que chegaram à Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho sobre a aplicação dos novos direitos dos trabalhadores. E a resposta do Secretário Plínio Sarti é sim.

Mesmo que o trabalhador tenha voltado das férias um dia após a promulgação, terá direito ao pagamento dessas férias com o acréscimo de um terço sobre o salário normal, explicou o Secretário. Não importa, nesse caso, o período de aquisição das férias, na interpretação do Ministério, mas o período de gozo efetivo. O empregado deve, então, reivindicar junto à empresa o pagamento da diferença das férias, caso tenha recebido o valor correspondente a um salário antecipadamente.

## O que muda para o empregado doméstico

BRASÍLIA — A Constituição ampliou significativamente os direitos dos empregados domésticos. Na legislação antiga, esses empregados tinham assegurados apenas o direito de férias e de participar da Previdência Social. Agora têm garantidos salário-mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso-prévio, férias, licença-gestante de 120 dias, licença-paternidade e aposentadoria.

Todos esses direitos já estão em vigor, com exceção da licença-gestante que depende de lei complementar. Em relação aos demais direitos, não há discussão. O empregado doméstico demitido sem justa causa recebe aviso-prévio e férias proporcionais. Não pode receber salário inferior ao Piso Nacional de Salários e terá direito a um dia de folga por semana, preferencialmente aos domingos. Seu salário não pode ser reduzido sob qualquer argumento.