

RELAÇÕES TRABALHISTAS

(ANC) 12 OUT 1988  
GAZETA MERCANTIL

REGISTRO

ATA

# Ministério define a nova regulamentação sobre demissões

por Miriam Lombardo de Brasília

O Diário Oficial da União do Ministério do Trabalho que determina quais as normas a serem observadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho e sindicatos para a homologação de rescisão de contratos de trabalho. As novas normas já estão adaptadas aos dispositivos previstos na Constituição, promulgada no último dia 5.

A partir de hoje, as rescisões de contrato só serão homologadas mediante o pagamento ao trabalhador dispensado de 40% do saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); do pagamento das férias em dobro acrescidas de, pelo menos um terço a mais do que o salário normal; de 50% a mais nas horas extras, inclusive as trabalhadas em período anterior à nova Constituição; 13º salário e aviso prévio integral. O novo prazo para a prescrição de reclamações trabalhistas também já pode ser utilizado pelo trabalhador demitido.

No caso da gestante, o ministério orienta todas as DRT a não homologarem a rescisão de contrato de trabalhadoras gestantes demitidas sem justa causa. No entender do ministério, a mulher gestante tem garantia ao trabalho desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto. O ministro interino, Eros de Almeida, informou que a questão em torno da auto-aplicabilidade dos 120 dias de licença maternidade é uma questão de competência do Ministério da Previdência e não do Trabalho. De acordo com Eros, isto acontece porque esta licença não é exigível ao empresário, mas sim da Previdência Social. No começo da noite de ontem, o ministro da Previdência, Jader Barbalho, informou que os técnicos do MPAS já estão estudando esta questão.

Além da portaria, o Ministério do Trabalho enviou ontem um telex a todas as DRT orientando os fiscais no sentido de que seja observado o prazo de noventa dias estabelecido pelo Decreto 55.841, de 15 de março de 1965, para que as empresas sejam autuadas por descumprimento a nova Constituição. Eros informou que, apesar do período de tolerância, os 3 mil fiscais do trabalho deverão desenvolver um trabalho para intensificar a vigilância às empresas nos próximos dias. Ele explicou, ainda, que, no caso de uma empresa ter irregularidades constatadas duas vezes seguidas antes deste prazo de 90 dias, ela já será punida com multas que variam de dez a cem salários de referência.

## A portaria do ministro

Eis a íntegra da Portaria nº 3.283, de 11 de outubro de 1988.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, INTERINO, no uso das atribuições estabelecidas no artigo 87, II, da Constituição da República Federativa do Brasil,

CONSIDERANDO os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição;

CONSIDERANDO o que prevê o art. 477, e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, e

CONSIDERANDO que, em face do decurso do tempo e, principalmente, pelo advento da nova Constituição, há necessidade inadiável de atualização das "Normas para Homologação de Rescisão de Contratos de Trabalho" nas Delegacias Regionais do Trabalho, Delegacias do Trabalho Marítimo, e demais órgãos, resolve:

Art. 1º Aprovar as "Normas para Homologação de Rescisão de Contratos de Trabalho", que a esta acompanham.

Art. 2º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

EROS ANTONIO DE ALMEIDA

NORMAS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A QUE SE REFERE A PORTARIA MINISTERIAL Nº 3.283, DE 11 DE OUTUBRO DE 1988.

### TÍTULO I DAS FORMALIDADES

1. DA COMPETÊNCIA São competentes para homologar as rescisões de contrato de trabalho o Sindicato profissional respectivo, a autoridade do Ministério do Trabalho ou, na falta destes, as autoridades previstas em lei.

2. DAS PARTES O ato de homologação exigirá a presença do empregado e do empregador.

O empregador poderá ser representado por preposto credenciado e o empregado, excepcionalmente, por procurador com poderes especiais, nos termos da lei civil.

Quando se tratar de menor, será obrigatória, também, a presença e assinatura, do pai, ou da mãe, ou do responsável legal, que comprovará essa qualidade.

3. DOS DOCUMENTOS

3.1 Instrumento de rescisão em 3 (três) vias, sendo uma destinada ao empregador, outra ao empregado, e a terceira para o órgão homologador;

3.2 Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;

3.3 Livro ou Ficha de Registro de Empregados, com as anotações devidamente atualizadas;

3.4 Aviso Prévio ou Pedido de Demissão em 3 (três) vias conforme o caso;

3.5 Cópia do acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa;

3.6 6 (seis) últimas Guias de Recolhimento — GRs do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS, ou extrato de conta atualizado;

3.7 Autorização para Movimentação da Conta Vinculada — AM;

3.8 Comunicação de Dispensa — CD, se for o caso;

3.9 Procuração ou Carta de Credenciamento.

## A remuneração incorpora os adicionais para efeitos legais

2. AVISO PREVIU

a. A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao pagamento do aviso que será, no mínimo, de 30 (trinta) dias;

b. A falta do aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo;

c. O prazo do aviso prévio, inclusive quando indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais;

d. Será facultado ao empregado despedido arbitrariamente ou sem justa causa reduzir a jornada diária em duas horas ou faltar durante 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário. Tratando-se de empregado rural 1 (um) dia por semana.

3. FERIAS

O pagamento das férias em dobro, simples ou proporcionais, conforme o caso, será cal-

culado na forma do artigo 130 da CLT, acrescido de, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

4. 13º SALARIO

O pagamento do 13º (décimo terceiro) salário corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro ou no mês da rescisão, por mês de serviço. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como um mês integral. Essa gratificação é devida, inclusive, na rescisão contratual por iniciativa do empregado.

5. OUTROS DIREITOS

a. O empregado perceberá o saldo salarial correspondente aos dias trabalhados e não pagos, inclusive as horas extras e outros adicionais;

b. Os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da dispensa e ao imediatamente anterior, que ainda não tenham sido recolhidos ao banco depositário, serão pagos diretamente ao empregado;

c. O pagamento dos adicionais ao salário será feito na forma da lei, sendo a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

d. Os adicionais integram a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, inclusive para fins de pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, férias, repouso semanal e depósitos fundiários. Para a sua integração, leva-se em conta a média das horas dos respectivos períodos, aplicando-se o valor de sua remuneração na data do pagamento;

e. Quando o empregado perceber por tarefa ou peça, o pagamento será feito, pela média do período aquisitivo do respectivo direito. Tratando-se de comissões, levar-se-á em conta a média percebida nos doze últimos meses, ou período inferior;

f. O demonstrativo das médias deverá constar no verso do instrumento de homologação.

6. DA PRESCRIÇÃO Os fatos resultantes das relações de trabalho urbano

prescrevem em 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato. Tratando-se de empregado rural, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

1. As rescisões contratuais por justa causa somente serão homologadas quando expressamente o empregado reconhecer a falta praticada, perante o agente homologador.

2. Não se procederá à homologação, tendo em vista que é vedada a dispensa, nas seguintes hipóteses:

a. da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto;

b. do empregado eleito para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes — CIPAs desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

c. do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;

d. dos demais empregados com garantia de emprego por força de acordo, convenção coletiva, sentença normativa ou lei;

e. durante o período de interrupção ou suspensão contratual.

3. O disposto nas alíneas "a", "b", "c" e "d" do item anterior não se aplica aos casos em que o empregado pedir demissão.

4. O agente homologador tem o dever de tentar solucionar eventuais controvérsias, podendo, inclusive, recusar-se a proceder ao ato homologatório, ou, conforme o caso, efetuar-lo mediante ressalva.

5. Na ocorrência de morte do empregado será homologada a rescisão contratual quando houver interesse.

6. Qualquer compensação no pagamento a que fizer jus o empregado não poderá exceder o equivalente a um mês de sua remuneração.

7. Quando a rescisão contratual for de iniciativa do empregado, o pedido de demissão será ratificado na presença do agente que então o homologará e, quando estável, na forma do art. 500 da CLT.

8. Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e/ou convencionais.

9. As dúvidas e omissões das presentes Normas serão resolvidas pelo Delegado Regional do Trabalho e pelo Delegado do Trabalho Marítimo.

# Sindicalistas pedem revogação de portaria que vai contra Carta

por Miriam Lombardo de Brasília

Representantes de nove confederações de trabalhadores e quatro patronais estiveram ontem no Ministério do Trabalho (MTB) reivindicando junto ao ministro interino, Eros de Almeida, alterações na portaria publicada pelo MTB no último dia 6, regulamentando as exigências para serem observadas para a concessão de registro para entidades sindicais.

Segundo Orlando Coutinho, presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTT), a portaria do Ministério do Trabalho causou perplexidade entre as entidades sindicais, já que, ao contrário do que dispõe a nova Constituição, ela não evita a duplicidade sindical.

"Esta portaria não nos dá respeito à unidade sindi-

cal, uma vez que ela determina a concessão de registro para qualquer entidade que apresente um estatuto e uma ata de assembléia", informou Coutinho.

Os sindicalistas apresentaram uma série de sugestões para que a portaria do MTB se adapte à Constituição, passando a estabelecer, principalmente, o veto a entidades que venham a requerer registro numa base territorial, em que já exista um sindicato representando a mesma categoria.

Eros de Almeida prometeu estudar as reivindicações, mas disse que o ministério está encontrando dificuldades para fazer a alteração, já que entende que o veto é interferência e essa interferência nos sindicatos é proibida pela nova Constituição. Reunidos à noite, os sindicalistas decidiram voltar hoje ao ministro, para reivindicar a revogação da portaria.

## Justa causa só se o empregado reconhecer a falta praticada

e. Quando o empregado perceber por tarefa ou peça, o pagamento será feito, pela média do período aquisitivo do respectivo direito. Tratando-se de comissões, levar-se-á em conta a média percebida nos doze últimos meses, ou período inferior;

f. O demonstrativo das médias deverá constar no verso do instrumento de homologação.

6. DA PRESCRIÇÃO Os fatos resultantes das relações de trabalho urbano

prescrevem em 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato. Tratando-se de empregado rural, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato.

TÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

1. As rescisões contratuais por justa causa somente serão homologadas quando expressamente o empregado reconhecer a falta praticada, perante o agente homologador.

2. Não se procederá à homologação, tendo em vista que é vedada a dispensa, nas seguintes hipóteses:

a. da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto;

b. do empregado eleito para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes — CIPAs desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

c. do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato;

d. dos demais empregados com garantia de emprego por força de acordo, convenção coletiva, sentença normativa ou lei;

e. durante o período de interrupção ou suspensão contratual.

3. O disposto nas alíneas "a", "b", "c" e "d" do item anterior não se aplica aos casos em que o empregado pedir demissão.

4. O agente homologador tem o dever de tentar solucionar eventuais controvérsias, podendo, inclusive, recusar-se a proceder ao ato homologatório, ou, conforme o caso, efetuar-lo mediante ressalva.

5. Na ocorrência de morte do empregado será homologada a rescisão contratual quando houver interesse.

6. Qualquer compensação no pagamento a que fizer jus o empregado não poderá exceder o equivalente a um mês de sua remuneração.

7. Quando a rescisão contratual for de iniciativa do empregado, o pedido de demissão será ratificado na presença do agente que então o homologará e, quando estável, na forma do art. 500 da CLT.

8. Os descontos obedecerão aos dispositivos legais e/ou convencionais.

9. As dúvidas e omissões das presentes Normas serão resolvidas pelo Delegado Regional do Trabalho e pelo Delegado do Trabalho Marítimo.