



CÂMARA DOS DEPUTADOS

LUIZ CARLOS HAULY
Deputado Federal – PSDB/PR

CARTILHA DO TRABALHADOR

*Direitos constitucionais do
trabalhador.*

Centro de Documentação e Informação
Coordenação de Publicações
BRASÍLIA – 2007

CÂMARA DOS DEPUTADOS
52ª Legislatura – 4ª Sessão Legislativa
SÉRIE
SEPARATAS DE DISCURSOS, PARECERES E PROJETOS
Nº 153/2006

Sumário

	Pág.
Apresentação	5
Direitos trabalhistas na Constituição Federal	7
Quais os direitos do trabalhador?	10
Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.....	10
Contrato de experiência.....	10
Salário mínimo nacional.....	11
Jornada de trabalho	11
Repouso Semanal Remunerado – RSR.....	11
Intervalo	12
Horas extras.....	12
Adicional noturno.....	12
Estabilidade no emprego	13
13º salário	13
Férias	13
Medicina e segurança do trabalho	14
Insalubridade – Norma Reguladora nº 16.....	15
Periculosidade – Norma Reguladora nº 16	15
Licença-maternidade	16
Licença-paternidade	17
Salário-família – Lei nº 4.266/63.....	18
Rescisão de contrato.....	19
Dispensa sem justa causa	19
Homologação pelo sindicato.....	20
Dispensa com justa causa.....	21
Falta grave do empregador – rescisão indireta.....	21

Falta grave do empregado – art. 482 da CLT	21
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.....	22
Seguro-desemprego	23
Adolescente	24
Deveres do empregado	25
Deveres do empregador	26
Trabalho da mulher	26
Vale-transporte	27
Trabalhador doméstico	28
Previdência Social	34
Como se tornar um segurado	34
Contribuição	35
Vencimento	37
Benefícios – quem tem direito?	37
<i>Aposentadoria por idade</i>	37
<i>Aposentadoria por invalidez</i>	38
<i>Aposentadoria por tempo de contribuição</i>	38
<i>Aposentadoria especial</i>	39
<i>Tempo a converter (tabela)</i>	39
<i>Auxílio-doença</i>	39
<i>Auxílio-acidente</i>	40
<i>Auxílio-reclusão</i>	40
<i>Pensão por morte</i>	41
<i>Salário-maternidade</i>	42
<i>Salário-família</i>	43
Outros benefícios.....	43
Documentos exigidos.....	43
Se o Brasil pode emprestar dinheiro aos países pobres, por que não dá mais R\$15 para os pobres do Brasil?	45
Discurso em 18 de novembro de 2004	48
Palestra cooperativas de trabalho	51
Discurso em 5 de novembro de 2002	58

Apresentação

A legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho surgiram, no Brasil, como consequência de um longo processo de luta e de reivindicações operárias que se desenrolava no mundo. No Brasil, as primeiras normas nesse sentido surgiram a partir da última década do século XIX, como é o caso do Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1907, uma lei tratou da sindicalização rural. Em 1917, foi criado o Departamento Nacional do Trabalho como órgão fiscalizador e informativo.

A partir da Revolução de 1930, acelerou-se esse processo e naquele mesmo ano criou-se o Ministério do Trabalho. Em 1932, o Governo Provisório, chefiado por Getúlio Vargas, criou dois organismos destinados a solucionar conflitos trabalhistas: Comissões Mistas de Conciliação e Juntas de Conciliação e Julgamento.

A CLT

Em 1943, segunda fase do Governo de Getúlio Vargas, foi instituída a maior legislação trabalhista do País, a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, representada pela popular Carteira de Trabalho, onde o trabalhador brasileiro passou a ser reconhecido pelos seus direitos, além de receber benefícios como férias, décimo terceiro salário, FGTS, aposentadoria, entre outros. Em 5-7-1962, foi criado o 13º salário, e, em 13-9-1966, nasce o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Ainda hoje é a CLT que disciplina as relações de trabalho no Brasil e todos estes direitos continuam garantidos.

Na última década do século XX, as relações de trabalho mudaram significativamente, provocando o surgimento de inúmeras empresas de um só profissional, uma forma de driblar o rigor da legislação e aumentar a competitividade no mundo globalizado. Essas ações nos convidam a uma reflexão sobre a necessidade de se alte-

rar regras que possam contribuir para a modernidade trabalhista e para melhorar a escassez do trabalho.

Luiz Carlos Hauly
Deputado Federal

Direitos trabalhistas na Constituição Federal

Em 116 anos de República os direitos trabalhistas só aumentaram – as Constituições de 1891, 1934, 1946, 1967 e a Assembléia Nacional Constituinte de 1988 somaram os direitos do trabalhador que temos hoje.

No Artigo 7º da Constituição Federal há 34 itens relacionados às conquistas de mais de um século de luta dos trabalhadores do País, como o 13º salário, férias, licenças, insalubridade. Tudo está consagrado e protegido. Em meus 16 anos de Parlamento tenho sido um guardião constitucional desses direitos. Transcrevo os 34 direitos consagrados no artigo sétimo.

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV – aposentadoria;

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

Quais os direitos do trabalhador?

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS

É o documento de identidade e histórico da vida profissional do trabalhador. É dever conservá-lo sem rasuras. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e de seus dependentes.

Todo e qualquer contrato de trabalho deverá, obrigatoriamente, ser anotado na CTPS (rural, doméstico, temporário, experiência, etc.). (Art. 13 da CLT)

O prazo para anotação do Contrato de Trabalho é de 48 (quarenta e oito) horas após o início da prestação de serviços. (Art. 29 da CLT)

Anotações obrigatórias:

Data de admissão (quando o empregado é contratado), data da demissão (data da saída), salário inicial, alteração de salário, pagamento do seguro-desemprego e do PIS, férias, a função e a alteração da função. (Art. 2º da CLT)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa. Tem prazo máximo de 90 dias podendo ser renovado uma vez, desde que, no total, não ultrapasse os 90 dias. Vencido o prazo, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado. (Art. 443, § 2º, c, c/c arts. 445 e 451 da CLT)

Se o empregado é dispensado sem motivo justo antes do término do prazo, o empregador deve pagar indenização de 50% dos salários devidos caso o contrato fosse cumprido até o último dia. (Art. 479 da CLT)

Locais onde obter a CTPS:

- Ministério do Trabalho;
- órgãos conveniados: prefeituras, Sine, postos de atendimento;
- documentos necessários:
 - 1 foto 3x4, carteira de identidade, CPF, título de eleitor

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

É o valor mínimo que deve ser pago a todos os empregados que não têm salário fixado em lei ou em negociação coletiva de seus sindicatos. (Art. 7º, IV, da CF/88)

JORNADA DE TRABALHO

É o período de tempo em que o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador num espaço de 24 horas. A jornada máxima deve ser de 8 horas diárias e 44 semanais, exceto quando há limite diferenciado em lei, em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (Art. 7º, IV, da CF/88)

Cabe ao empregado anotar o verdadeiro horário de início e de término do trabalho diário, inclusive intervalo. (Art. 74, § 2º)

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO – RSR

A todo trabalhador é garantido um descanso semanal remunerado, o qual, preferencialmente, deverá coincidir com o domingo. (Art. 7º, XV, da CF/88; Lei nº 605/49, art. 1º)

Também são considerados como Repouso Semanal Remunerado os feriados civis e religiosos, nos termos dos costumes locais. (Lei nº 605/49, art. 1º)

Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex.: restaurantes, hospitais, imprensa...). O trabalho nesses dias deve ser remunerado com o dobro do valor do dia normal, além do valor do repouso.

INTERVALO

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação:

Durante a Jornada de Trabalho

- De 8 horas: intervalo de 1 a 2 horas. (Art. 71 da CLT)
- De 6 horas: intervalo de 15 minutos. (Art. 71, § 1º, da CLT)

Entre duas Jornadas Diárias

Intervalo mínimo de 11 horas. (Art. 66 da CLT)

- Os períodos de descanso não são computados na jornada de trabalho. (Art. 71, § 2º)
- Se não forem concedidos os períodos de descanso, o empregador é obrigado a pagar a correspondente remuneração do tempo suprimido do intervalo acrescido do adicional de 50%. (Art. 71, § 4º)

HORAS EXTRAS

Adicional mínimo: 50% sobre o valor da hora normal, o adicional de hora extra poderá ser superior a 50% em caso de negociação entre o sindicato dos trabalhadores e sindicato de empresas ou empresários. (Art. 7º, XVI, da CF)

Banco de horas e acordo de compensação: Havendo acordo da empresa com o sindicato ou convenção coletiva de trabalho, as horas extras poderão ser compensadas com dias de folga.

ADICIONAL NOTURNO

Se o trabalho é realizado à noite (entre 22h e 5h), o empregador deve pagar adicional noturno. (Art. 7º, IX, da CF; art. 73, § 2º, da CLT)

Valor mínimo: 20%, calculado sobre as horas trabalhadas.

Hora noturna: Considera-se que tenha 52min e 30seg e não 60min. Isto é feito porque à noite é mais cansativo do que o trabalho durante o dia. (Art. 73, § 1º, da CLT)

ESTABILIDADE NO EMPREGO

Direito do empregado à manutenção do emprego, só podendo ser dispensado por justa causa.

Aplica-se em casos de:

Acidente de Trabalho: Tendo o empregado gozado auxílio-acidente, tem estabilidade por um ano após o retorno ao trabalho. (Art. 118 da Lei nº 8.213/91)

Dirigente sindical: Desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. (Art. 8º, VI, da CF)

Membro da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA): Desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. (Art. 10, II, *a*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias)

Gestante: Desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias)

Há outras hipóteses de estabilidade acordadas em negociações pelos sindicatos. Ex.: alguns meses após a paralisação por greve; um ano antes da aposentadoria etc.

Se dispensado injustamente, o empregado estável pode ser reintegrado ao emprego por meio de ação judicial, a qual, em caso de recusa do empregador, poderá ser convertida em indenização.

13º SALÁRIO

Pagamento: em até duas parcelas. Sendo a 1ª parcela até 30 de novembro e a 2ª parcela até 20 de dezembro de cada ano (arts. 1º e 2º da Lei nº 4.749/65). Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe 13º salário proporcional na razão de 1/12 por mês trabalhado (art. 1º, § 2º, da Lei nº 4.090/62). Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias. (Art. 1º, § 2º, da Lei nº 4.090/62)

FÉRIAS

Período de 30 dias para descanso e lazer a que tem direito o empregado a cada 12 meses de trabalho. (Art. 7º, VII, da CF; art. 129 da CLT)

Recebe o salário do mês acrescido de 1/3 (um terço). (Art. 7º, VII, da CLT)

As férias podem ser parceladas em dois períodos, com prazo mínimo de 10 dias cada período (art. 134, § 1º, e art. 139 da CLT). Caso específico de férias coletivas. Porém, a lei proíbe o parcelamento aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos (art. 153, § 2º, da CLT). Conta-se como mês inteiro para férias o período igual ou superior a 15 dias. (Art. 146, parágrafo único, da CLT)

Abono de Férias

Equivale ao recebimento, pelo empregado, da quantia referente a 1/3 (um terço) de suas férias. (Art. 143 da CLT)

A CLT autoriza a conversão em dinheiro de apenas 10 dias de férias. Os demais dias têm de ser usufruídos para descanso. Esta conversão é uma opção do trabalhador. (Art. 143 da CLT)

Férias Proporcionais

Se no momento da rescisão não houver sido completado um período de 12 meses, o empregado tem direito de receber indenização no valor proporcional aos meses trabalhados. (Art. 146, parágrafo único, da CLT)

O empregado com mais de cinco faltas injustificadas durante o período aquisitivo terá reduzido o período de férias:

- Até 5 faltas, 30 dias de férias. (Art. 130, I, da CLT)
- De 6 a 14 faltas, 24 dias de férias. (Art. 130, II, da CLT)
- De 15 a 23 faltas, 18 dias de férias. (Art. 130, III, da CLT)
- De 24 a 32 faltas, 12 dias de férias. (Art. 130, IV, da CLT)

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

É obrigação do empregador e dos empregados cuidar da segurança e da saúde no ambiente de trabalho.

Se ocorrer acidente por culpa do empregador: indenização por danos materiais, físicos e morais.

Ocorrendo acidente, o empregador deve:

Preencher a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Encaminhar à Previdência Social, dando ao trabalhador todo o atendimento médico necessário.

O acidente com o trabalhador no deslocamento do trabalho também é considerado acidente de trabalho. (Art. 21, IV, *d*, da Lei nº 8.213/91)

A doença profissional (resultante do trabalho) é equiparada ao acidente de trabalho para todos os fins. (Art. 20, II, da Lei nº 8.213/91)

Se a empresa não emitir a CAT, o próprio empregado pode procurar a assistência do INSS ou solicitar ao sindicato (se houver) ou mesmo ao seu próprio médico que expeça o documento. (Art. 22 da Lei nº 8.213/91)

INSALUBRIDADE – NORMA REGULADORA Nº 16

Manuseio permanente de agentes nocivos à saúde (por exemplo, cal, cimento, óleos lubrificantes, graxas, alvejantes, detergentes, ruído, doenças infecciosas etc.).

Os agentes nocivos podem ser físicos, químicos ou biológicos, os quais dependem de previsão expressa em norma regulamentadora expedida pelo Ministério do Trabalho.

É dever do empregado usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI): luvas, botinas, uniformes, capacetes, máscaras etc.

É dever do empregador fornecer os EPI e fiscalizar, sob pena de configuração de falta grave, a sua utilização pelo trabalhador.

Compete ao empregador incentivar e fiscalizar o uso dos equipamentos e substituí-los quando danificados. Quando mal gerenciados, o empregador é passível de responsabilização.

A falta ou insuficiência de EPI torna obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário normativo da categoria, quando expresso em acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme Súmula do TST nº 17, da Resolução nº 121/2003, publicada no *DJ*, de 21-11-2003.

Para que o trabalhador faça jus ao recebimento do adicional de insalubridade, é necessário que esteja exposto a algum agente insalubre já previsto em lei. Não ocorre o direito ao recebimento do adicional em caso de exposição a agentes que não estejam previstos em lei.

PERICULOSIDADE – NORMA REGULADORA Nº 16

Quando o empregado trabalha exposto a materiais ou substâncias explosivas, eletricidade e produtos inflamáveis.

Também nessas atividades é obrigatório o fornecimento de EPI pelo empregador e adoção de medidas de segurança que diminuam os riscos.

O adicional de periculosidade, como o adicional de insalubridade, necessita de previsão legal expressa, ou seja, para que o mesmo seja devido, não basta que o trabalho ofereça risco ao trabalhador, mas que exista alguma norma que considere tal trabalho como perigoso.

A periculosidade tem o valor do adicional de 30% sobre a remuneração do empregado, diferentemente da insalubridade que adota como base de cálculo o piso salarial da categoria. (Art. 193, § 1º, da CLT)

O empregado é obrigado a utilizar seus EPI de maneira correta, sendo que sua má utilização caracteriza-se como falta grave, e pode justificar advertência, suspensão ou até mesmo demissão por justa causa, configurando tanto desídia quanto ato de indisciplina ou insubordinação. (Art. 482, *e e h*, da CLT)

LICENÇA-MATERNIDADE

Também conhecida como Licença à Gestante.

O direito à licença-maternidade é garantido a toda trabalhadora quando da ocorrência do parto, devendo a mesma afastar-se de suas funções, em média, 28 (vinte e oito) dias antes do parto, sem qualquer prejuízo em seu salário, devendo retornar aos seus serviços após transcorridos 92 (noventa e dois) dias da data provável do parto. (Art. 71 da Lei nº 8.213/91)

Ou seja, a licença-gestante tem duração de 120 (cento e vinte) dias, sendo que a data do parto é meramente estimativa, pois mesmo ocorrendo antes ou após a data prevista, o direito à licença-maternidade persistirá em sua integralidade.

Mesmo que exista parto sem vida, ainda que devidamente atestado por médico, a gestante faz jus ao descanso de 120 dias e aos respectivos salários. Quando o parto ocorrer sem acompanhamento, o atestado médico deve ser fornecido pela perícia médica do INSS.

Não se deve confundir licença-maternidade com estabilidade no emprego. Ambas visam à proteção da criança. No entanto, a estabilidade garante à mulher o direito a manter aquele emprego desde a confirmação da gravidez até a criança completar cinco meses de vida. A licença à gestante, porém, garante o direito de afastamento

do trabalho, que só pode ser exercido, em média, até um mês antes do parto.

Para amamentação, até que a criança complete seis meses de vida, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois períodos de descanso, de meia hora cada um. (Art. 396 da CLT)

Em casos excepcionais, os intervalos para amamentação poderão superar os seis meses, conforme determinação da autoridade competente. (Art. 396, parágrafo único, da CLT)

A mãe adotiva também faz jus à licença-maternidade, nos seguintes termos: (Art. 71-A da Lei nº 8.213/91)

- 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até um ano de idade;
- 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre um e quatro anos de idade;
- 30 (trinta) dias, se a criança tiver de quatro a oito anos de idade.

Contrato por prazo determinado

Tendo a empregada sido contratada por prazo determinado, e afastando-se na vigência deste contrato por motivo de maternidade, esclareça-se que:

- o contrato continua vigorando normalmente, ficando o empregador na obrigação do pagamento do salário mensalmente;
- por ocasião do término do prazo do contrato, este será extinto normalmente, ou seja, na data do término será feito o acerto com a empregada, devendo ser pago o 13º salário, férias, saldo de salário e FGTS, sendo ainda fornecido o TRCT para que a empregada movimente sua conta vinculada em relação aos depósitos efetuados, não fazendo jus, neste caso, à estabilidade gestante.

Férias:

Caso o empregador não tenha concedido férias à sua empregada, deverá conceder imediatamente após o término da licença-maternidade, as férias vencidas ou que esteja prestes a vencer.

LICENÇA-PATERNIDADE

É o direito do homem de afastar-se do trabalho durante cinco dias para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido. (Art. 7º, XIX, da CF/88; Art. 10, § 1º, do ADCT)

SALÁRIO-FAMÍLIA – LEI Nº 4.266/63

É o benefício da Previdência Social concedido ao segurado de baixa renda para ajudar na manutenção de seu(s) filho(s).

Esse benefício é pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$623,44 que tenham filhos com até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, e não depende de carência mínima.

Para fins de salário-família, são equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuam bens suficientes para o próprio sustento. (Art. 4º, parágrafo único, do Decreto nº 53.153/63)

O valor da quota do salário-família é apurado de acordo com o salário-de-contribuição e é devido por filho ou equiparado. E terá direito ao recebimento tanto o pai quanto a mãe, desde que estejam nas categorias e faixa salarial que têm direito ao salário-família.

Salário-de-contribuição (R\$)	salário-família (R\$)
até 414,78	21,27
de 414,79 até 623,44	14,99

Valores de acordo com a MP nº 182, de 29-4-2005

O valor da quota será proporcional nos meses de admissão e demissão do empregado. (Art. 15, Decreto nº 53.153/63)

O trabalhador avulso recebe o valor integral da quota, independentemente do total de dias trabalhados.

Somente os trabalhadores empregados e os avulsos têm direito ao salário-família.

Os trabalhadores avulsos recebem dos sindicatos, mediante convênio com a Previdência Social.

O salário-família é pago diretamente pela Previdência Social quando o segurado estiver recebendo auxílio-doença, nos casos em que o trabalhador já recebia o salário-família em atividade.

Também é pago pela Previdência Social o salário-família devido aos aposentados por invalidez e aos demais aposentados a partir dos 60 anos (mulheres) e 65 anos (homens).

O salário-família terá início a partir da comprovação do nascimento da criança ou da apresentação dos documentos necessários para requerer o benefício e será suspenso se não forem apresentados atestados de vacinação e frequência escolar dos filhos.

RESCISÃO DE CONTRATO

É o rompimento do contrato de trabalho pelo empregador ou pelo empregado, sem que haja um motivo para isso.

O pedido de demissão deve ser feito por escrito e assinado.

O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), com a relação das parcelas devidas.

Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas.

É necessário comunicar ao empregador com antecedência e cumprir aviso prévio de 30 dias; em não ocorrendo o aviso prévio por parte do empregado, o empregador poderá descontar o salário referente ao período do aviso. (Art. 478, § 2º, da CLT)

Descumprimento do aviso autoriza desconto do valor do salário nas parcelas rescisórias.

Quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos de FGTS, nem pode requerer seguro-desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave. É a dispensa sem justa causa.

O empregador preenche o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), com a relação das parcelas devidas.

Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas e incluído o período do aviso prévio.

Na CTPS, deve constar como data de saída o dia do término do aviso-prévio, ainda que não trabalhado.

Ao receber o aviso prévio, o empregado pode optar por redução da jornada em duas horas diárias ou redução de sete dias no período do aviso. Este direito é concedido para que o trabalhador possa procurar novo trabalho.

Caso o aviso seja indenizado, terá sua projeção sobre 13º, férias e FGTS, devendo ainda ser devidamente anotado na CTPS.

Empregado recebe: aviso prévio trabalhado ou indenizado, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço), 13º salário proporcional, multa de 40% pela dispensa injusta (sobre os depósitos do FGTS).

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias após o término do contrato, em caso de não cumprimento do aviso, em sendo o aviso prévio cumprido, deverá o empregador promover o pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil posterior ao seu encerramento. (Art. 477, § 6º da CLT)

O não pagamento das verbas no momento correto importa o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT no valor de uma remuneração.

Pode, ainda, sacar os depósitos do FGTS e requerer o benefício do Seguro-Desemprego caso não consiga novo emprego, e durante os prazos determinados por lei.

Para possibilitar o recebimento do Seguro-Desemprego deve levar: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e Guias do Seguro-Desemprego.

Onde receber o Seguro-Desemprego: Caixa Econômica Federal ou outro órgão devidamente habilitado para tal função (ex.: Sine).

Como sacar o FGTS em caso de demissão sem justa causa: Dirigir-se à agência mais próxima da CEF com a documentação recebida na rescisão e dar entrada para sua liberação.

HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO

Também necessária no pedido de demissão e na dispensa sem justa causa.

Quando o contrato de trabalho tiver mais de um ano de duração, devem, empregado e empregador, comparecer no sindicato dos trabalhadores para homologação do rompimento do contrato de trabalho e pagamento das parcelas devidas, sob pena de nulidade do Termo de Rescisão.

* **IMPORTANTE:** a falta de homologação, pelo Sindicato, Ministério do Trabalho ou outro órgão competente, da rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de duração, impossibilita o saque do FGTS e o recebimento do Seguro-Desemprego.

O Sindicato, ou o incumbido da homologação (Ministério do Trabalho, promotor de justiça, juiz de paz), é responsável pela conferência de todas as parcelas e valores pagos ao trabalhador.

Deve registrar no verso do TRCT todos os direitos que observar não estarem sendo pagos.

No ato da rescisão contratual, em caso de demissão sem justa causa, o empregador também fornecerá o número-chave da conectividade social que habilitará o saque do FGTS junto à CEF.

DISPENSA COM JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho em virtude de falta grave cometida pelo empregado ou empregador.

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR – RESCISÃO INDIRETA

Ocorre em casos de:

Exigir serviços superiores às forças do empregado, tratamento agressivo ou com rigor excessivo: expor o empregado a perigo; não pagar salários ou outras obrigações do contrato; ato lesivo à honra do empregado ou de sua família; agressão física; redução dos serviços que afete o valor do salário; dentre outras. (Art. 483 da CLT)

O empregado não é obrigado a concordar com a atitude do empregador, podendo discuti-la ao propor ação na Justiça do Trabalho.

Se a falta grave foi cometida pelo empregador:

O empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa, inclusive aviso prévio indenizado. (Art. 487, § 4º, da CLT)

Se há descumprimento do contrato pelo empregador (por exemplo, atraso de salários):

Autoriza o empregado a não continuar a prestação de serviços, desde que comunique expressamente o motivo. (Art. 483 da CLT)

FALTA GRAVE DO EMPREGADO – ART. 482 DA CLT

Ocorre em casos de:

Desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento irregular, concorrência com o empregador, desídia, embriaguez no serviço, violação de segredo empresarial, indisciplina, insubordinação, abandono de emprego, agressão à honra ou ofensas físicas ao empregador ou terceiros, dentre outras.

O empregador é obrigado a comunicar por escrito ao empregado da dispensa por justa causa, informando claramente o motivo.

Empregado recebe: saldo de salários, 13º salário proporcional, férias vencidas (se houver). Não tem direito ao recebimento de férias proporcionais.

Não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego.

É proibido registrar na carteira de trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa.

É fraude preencher os documentos da rescisão para levantamento do FGTS, sem que o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa.

A lei não autoriza empregado e empregador a fazerem acerto para dissolução do contrato, reduzindo os valores a que o trabalhador tem direito.

FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Todos os trabalhadores empregados têm direito a uma conta de FGTS na Caixa Econômica Federal.

É necessário ter a carteira de trabalho assinada.

É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% da remuneração do empregado na conta do FGTS, incluídos os adicionais e horas extras que receber.

Os depósitos do FGTS são devidos sobre o 13º salário, licença-maternidade, afastamento por acidente de trabalho e em caso de afastamento para tratamento de saúde nos primeiros quinze dias.

Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Em caso de dispensa sem justa causa:

Empregador deve depositar multa de 50% sobre o saldo da conta do FGTS. É pago 40% ao empregado e 10% fica creditado ao próprio Fundo, indisponível ao trabalhador.

O saldo da conta pode ser sacado em caso de:

Dispensa sem justa causa; término do contrato; para aquisição da casa própria; aposentadoria; após três anos de inatividade da conta; doenças graves (ex.: câncer e Aids).

A Caixa Econômica Federal envia, regularmente, extrato da conta para o endereço do trabalhador.

SEGURO-DESEMPREGO

Tem direito ao seguro-desemprego:

Trabalhador desempregado, com carteira de trabalho anotada, dispensa sem justa causa. Trabalhador doméstico, somente se o empregado recolher o FGTS a partir de junho/2001.

- Se tiver, ao menos, seis meses de trabalho antes da dispensa.
- Se não possuir renda para sustento próprio e da família.
- Se não estiver usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente).

Mas atenção, só deve receber o seguro-desemprego enquanto estiver desempregado.

Tão logo consiga novo emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o recebimento do benefício.

Qual o número de parcelas?

Depende do tempo de serviço do trabalhador:

- 6 a 11 meses de serviço, três parcelas;
- 12 a 23 meses de serviço, quatro parcelas;
- 24 a 36 meses de serviço, cinco parcelas.

Como requerer?

A partir do 7º e até o 20º dia após a data da dispensa.

Nas agências da Caixa, caso exista convênio, a CEF poderá determinar o saque em outros órgãos (Ministério do Trabalho ou Sine).

Deverá apresentar:

- Carteira de Trabalho(CTPS);
- Carteira de identidade;
- Guias do seguro-desemprego: Comunicação de Dispensa (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego (via verde);
- Comprovante de inscrição no PIS ;
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT);
- Dois últimos recibos de salário;
- Comprovante de saque do FGTS.

Como receber:

Em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

Deverá apresentar:

- Carteira de trabalho;
- Carteira de identidade;
- Comprovante de saque do FGTS;
- Inscrição no PIS/Pasep;
- Comunicação de Dispensa (via marrom).

ADOLESCENTE

É proibido, pela Constituição Federal, o trabalho de menores de 16 anos como empregado.

Entre 14 e 16 anos: o adolescente só pode trabalhar na condição de aprendiz e, para isso, deve ter contrato de trabalho especial, anotado na carteira de trabalho, e sua formação técnica e profissional deve estar garantida. Jornada de seis horas, se estiver cursando até a 8ª série, e de oito horas, se estiver cursando o 2º grau. Entre 16 e 18 anos, o adolescente pode assinar recibos, sem precisar de assinatura dos responsáveis.

É proibido o trabalho noturno, insalubre ou perigoso do menor de 18 anos. (Arts. 404 e 405 da CLT)

Deveres do empregado

Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho.

Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.

Lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo.

Ser assíduo (não faltar ao trabalho injustificadamente).

Ser pontual (observar com rigor horários de início e término da jornada de trabalho).

Manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefias.

Deveres do empregador

- Tratamento urbano, cordial com todos os empregados.
- Pagamento de salários sem atraso.
- Pagamento de horas extras corretamente.
- Não exigir assinatura do empregado em documento “em branco”.
- Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, ferramentas etc.).
- Apoiar o trabalho da Cipa.
- Não discriminar empregados em razão de cor, raça, sexo, ideologia ou religião, nem exigir de mulher teste de gravidez ou esterilização, como condição ao emprego critério de promoção ou dispensa.
- Permitir atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa.
- Promover o bem-estar dos empregados exercendo o poder diretivo com bom senso, responsabilidade social e democrática.

TRABALHO DA MULHER

Igualdade de Direitos

A Constituição Federal de 1988 igualou os direitos e obrigações de homens e mulheres. Em razão desta igualdade, a Lei nº 7.855/89, revogou alguns artigos da CLT, deixando outros. Na prática, há pequenas diferenças, entre elas a de que o empregador não poderá exigir da mulher a execução de serviços que demandem o emprego de força muscular superior a 20kg em trabalho contínuo, ou 25kg em trabalho ocasional.

Nos estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos, é obrigatória a existência de um local apropriado para a guarda dos filhos no período de amamentação e um local apropriado para que seus filhos, até que completem seis anos de idade, sejam guardados sob vigilância e assistência (creche).

VALE-TRANSPORTE

Criado pela Lei nº 7.418, de 16-12-85, alterado pela Lei nº 7.619, de 30-9-87, e regulamentado pelo Decreto nº 95.247, de 17-11-87, o vale-transporte constitui um benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

– Todos os trabalhadores devem receber vale-transporte, inclusive os domésticos.

O beneficiário do vale-transporte pagará o equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico, nos termos do art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985, excluídos os adicionais, e o empregador pagará o valor que exceder aos 6% (seis por cento).

Exemplo: O Trabalhador que necessita pagar o ônibus quatro vezes por dia, à razão de R\$1,00 (um real) cada passagem e contando que faça isto 25 dias por mês, e receba um salário de R\$400,00 (quatrocentos reais):

$$4 \times 1,00 = 4,00$$

$$4,00 \times 25 \text{ dias} = 100,00 - \text{despesa de transporte (mensal)}$$

$$6\% \text{ de } 400,00 = 24,00 - \textbf{Parte do empregado}$$

$$100,00 - 24,00 = 76,00 - \textbf{Parte da empresa (empregador)}.$$

Para ter direito ao vale-transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Trabalhador Doméstico

Os trabalhadores domésticos foram reconhecidos como profissionais pela primeira vez no Brasil com o advento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73. Porém, a categoria só teve seus direitos assegurados a partir de 1988, com a nova Constituição Federal. (Art. 7º, parágrafo único)

Quem é empregado doméstico?

Empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas (art. 1º da Lei nº 5.859, de 11-12-1972). O serviço contínuo de que trata a lei do empregado doméstico é o trabalho efetuado sem intermitência, não eventual, não esporádico e que visa a atender às necessidades diárias da residência da pessoa ou da família, ou seja, é o trabalho de todos os dias do mês.

São considerados empregados domésticos: cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineira, motorista particular, enfermeira do lar, jardineiro, copeiro e caseiro (quando o sítio ou local de trabalho não possua finalidade lucrativa).

Como contratar?

Ao contratar um empregado doméstico, deve-se exigir a carteira profissional (art. 29 da CLT) e assiná-la. Caso o empregado não tenha sua inscrição no INSS, o empregador deverá providenciar junto à Previdência Social; seja nos postos do INSS, nas agências dos correios, internet (www.previdenciasocial.gov.br) ou pelo telefone (0800-780191).

Documentos necessários na admissão:

Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Inscrição no INSS (caso não possua número de PIS/Pasep).

Sugestão de documentos não obrigatórios (caso o empregador entenda ser necessário: identidade, CPF, título de eleitor).

Carta de referência ou atestado de boa conduta, expedido por autoridade policial.

Atestado de saúde.

Quais são os direitos do empregado doméstico?

- carteira de trabalho devidamente assinada;
- receber mensalmente, pelo menos, 1 (um) salário mínimo (de acordo com a Constituição Federal de 1988); (art. 7º, inciso IV e parágrafo único)
- irredutibilidade salarial de acordo com a Constituição Federal de 1988; (art. 7º, inciso VI e parágrafo único)
- gozo de férias anuais remuneradas com um terço a mais que o salário normal. A partir da Lei nº 11.324, de 19-7-2006, a empregada tem direito a 30 (trinta) dias úteis de férias, para cada 12 (doze) meses de trabalho, com acréscimo de um terço sobre o salário normal;
- 13º salário com base na remuneração – pago em duas parcelas: a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro (fração igual ou superior a 15 dias trabalhados), de acordo com a Constituição Federal de 1988; (art. 7º, inciso VIII e parágrafo único, c/c art. 1º da Lei nº 4.090/1962, c/c art. 1º da Lei nº 4.749/1965)
- repouso semanal remunerado (preferencialmente aos domingos) de acordo com a Constituição Federal de 1988; (art. 7º, inciso XV e parágrafo único);
- aviso prévio de, no mínimo, 30 (trinta) dias para a parte que rescindir o contrato sem justo motivo, de acordo com a Constituição Federal de 1988; (art. 7º, inciso XXI e parágrafo único)
- salário-maternidade sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte dias), pago pelo INSS; (art. 73, inciso I, da Lei nº 8.213/91)
- licença-paternidade (cinco dias) nos termos da Constituição Federal de 1988; (art. 7º, inciso XIX e parágrafo único, c/c art 10, § 1º, do ADCT)
- aposentadoria. (Art. 7º, inciso XXIV e parágrafo único, da CF/1988)

Licença-Maternidade

O direito à licença-maternidade é garantido a toda trabalhadora quando da ocorrência do parto, devendo a mesma afastar-se de suas funções, em média, 28 (vinte e oito) dias antes do parto, sem qualquer prejuízo em seu salário, devendo retornar aos seus serviços após transcorridos 92 (noventa e dois) dias da data provável do parto. (Art. 73, inciso I, da Lei nº 8.213/91)

Ou seja, a licença gestante tem duração de 120 (cento e vinte) dias, sendo que a data do parto é meramente estimativa, pois mesmo ocorrendo antes ou após a data prevista, o direito à licença-maternidade persistirá em sua integralidade.

Caso ocorra parto sem vida, mesmo sendo devidamente atestado por médico, a gestante faz jus ao descanso de 120 dias e aos respectivos salários.

Nos termos do art. 4º-A da Lei nº 5.859/1972, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

INSS

Empregador e empregado contribuem para o INSS (com 12% e 7,65%, 8,65%, 9% e 11%) respectivamente, conforme o caso. Se o empregado alegar que o valor é muito alto, o patrão pode pagar sua parte. Embora ele não seja obrigado. A parte de sua competência é apenas de 12%. (Art. 5º da Lei nº 59/1972)

Qual é a jornada de trabalho e a folga?

Cabe esclarecer que, à empregada doméstica, não se aplicam as disposições da CLT, salvo no tocante a férias. Sendo a prestação de serviço regulamentada por legislação específica, a qual não estabelece a duração da jornada de trabalho e como, por sua vez, a Constituição Federal também não estende à empregada doméstica as disposições relativas à duração da jornada de trabalho, pode-se ter o entendimento de que, no momento da contratação desses profissionais, poderá ser fixada a periodicidade da prestação de serviços, ou seja, poderá ser pactuada uma jornada semanal de seis dias incluindo o sábado, que é considerado dia útil, intercalada pelo repouso semanal remunerado, ou até uma carga semanal inferior, como, por exemplo, três vezes por semana, duas vezes por semana,

etc., desde que esteja de acordo com a legislação em vigor e a vontade das partes.

Ressalte-se que, como à empregada doméstica é assegurado o salário mínimo e este é estabelecido para remunerar uma jornada de 220 horas mensais, seria também garantido a ela os princípios da duração do trabalho.

Observe-se que sendo a jornada de trabalho inferior às 220 horas mensais, poderá, sem qualquer problema, ser estabelecida remuneração inferior ao salário mínimo. Portanto, é possível a contratação da referida empregada doméstica com salário de R\$100,00, posto que ela terá jornada de trabalho reduzida.

Para preenchimento da CTPS, o empregador doméstico poderá estabelecer que o salário é de R\$100,00 por mês, fazendo constar a observação – na parte de “Anotações Gerais” – de que a prestação de serviço ocorre somente em determinados dias da semana (especificar os dias).

Os domésticos trabalham nos feriados?

Quanto aos feriados, o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, ao estender direitos, antes garantidos apenas aos trabalhadores regidos pela CLT, aos domésticos, previu o descanso semanal remunerado nos termos da Lei nº 605, de 5-1-49, que dispõe sobre o direito a um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, e no limite das exigências técnicas da empresa, nos feriados civis e religiosos de acordo com a tradição local. Caso o empregado trabalhe nestes dias (domingos e feriados), o empregador deverá remunerá-lo em dobro ou determinar outro dia para que ele descanse com remuneração.

O que descontar do salário?

Nos termos do art. 2º-A da Lei nº 5.859/1972, é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

É lícito descontar os seguintes valores:

- vale-transporte até 6% (seis por cento) do salário base; (art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985)

- faltas ao serviço não justificadas;
- contribuição previdenciária, de acordo com a tabela do INSS vigente no período do desconto;
- despesas com moradia de que trata o *caput* deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.(Art. 2º-A, § 1º, da Lei nº 5.859/1972)

Todos estes descontos deverão ser ajustados no contrato de trabalho.

Nos termos do art. 2º-A da Lei nº 5.859/1972, é vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

E quando o patrão morre?

A Lei nº 5.859/72 e seu Decreto Regulamentador nº 71.885/73, que dispõem sobre a profissão de empregado doméstico, nada prevêem acerca da morte do empregador doméstico e suas consequências. Neste caso, pode-se recorrer à norma consolidada trabalhista que, no seu art. 8º, prevê:

“Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe particular prevaleça sobre o interesse público.”

Assim, utilizando-se o princípio da analogia na aplicação do direito, podemos orientar a resolução da questão tomando por base o § 2º do art. 483 da CLT que faculta ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho, com direito ao recebimento das verbas rescisórias a que fizer jus, no caso de morte do empregador constituído em firma individual.

Entretanto, observando o texto do art. 1º da já citada Lei nº 5.859/72, que considera empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, podemos observar então duas deduções:

1 – Caso o empregado seja caracterizado como doméstico e preste serviço a uma única pessoa, estará rescindido o contrato com a morte de qualquer das partes, cabendo ao espólio pagar ou receber do sobrevivente seus direitos.

2 – Por outro lado, caso o doméstico exerça suas atividades no âmbito residencial de uma família, segundo entendemos, a relação de emprego permanece íntegra, visto que ocorreu a morte de uma pessoa física que, por motivos financeiros ou hierárquicos na sociedade familiar, foi identificada como empregador, porém não era a única pessoa a se valer da prestação de serviços do referido trabalhador. Ocorre, aí, uma verdadeira sucessão trabalhista. Nesta hipótese, os membros sobreviventes elegerão um novo empregador, visto que, nesta situação, não existe empregador coletivo, devendo proceder a uma alteração de empregador na CTPS do empregado, por meio de anotação na parte destinada às anotações gerais. A partir daí, este novo empregador responderá pelas obrigações cabíveis, inclusive ao tempo anterior à alteração, não prevalecendo a faculdade de manter ou não o vínculo de emprego conforme análise anterior ou a extinção do contrato motivada pelo falecimento. Ressaltamos, porém, que inexistem disposições legais específicas para o caso.

É possível rescindir contrato se o empregado recorrer do aviso prévio pelo benefício-doença?

Durante o prazo de auxílio-doença previdenciário, o empregado é considerado em licença não remunerada, ficando suspenso o contrato de trabalho enquanto durar o benefício.

O prazo do aviso prévio será suspenso a partir do afastamento do empregado, retomando-se a contagem dos três dias finais no momento do respectivo retorno ao trabalho.

No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

Previdência Social

Previdência Social é um sistema de proteção social que assegura o sustento do trabalhador e de sua família, quando ele não pode trabalhar, seja por causa de doença, acidente, gravidez, prisão, morte ou velhice. Ela mantém treze benefícios diferentes, incluindo aposentadoria, pensão por morte, salário-maternidade e auxílio-doença. A exigência para se beneficiar dessa proteção é estar inscrito na Previdência Social e contribuir mensalmente.

COMO SE TORNAR UM SEGURADO

A partir de 16 anos, os cidadãos que puderem contribuir devem-se inscrever na Previdência Social, e manter-se em dia com as contribuições. Essa é a forma para assegurar os seus direitos e a proteção à sua família.

Para se inscrever, o cidadão apresenta os documentos: carteira de identidade, ou certidão de nascimento/casamento, ou Carteira de Trabalho e Previdência Social (obrigatório para empregado doméstico) e CPF. Esse serviço permite que o contribuinte que não possui PIS/Pasep ou Número de Inscrição do Trabalhador (NIT), faça sua própria inscrição junto à Previdência Social.

Os empregados e os trabalhadores avulsos, com carteira de trabalho assinada, estão automaticamente inscritos. Os trabalhadores contribuintes individuais (autônomos, empresários, etc.), facultativos (estudantes, donas-de-casa), empregados domésticos e segurados especiais podem fazer a sua inscrição pelos:

- PREVFone: 0800-7280191;
- PREVNet: www.previdenciasocial.gov.br;
- Rede de atendimento da Previdência Social (agências, PREVCidade, PREVMóvel e PREVBarco).

CONTRIBUIÇÃO

Como calcular a contribuição?

O contribuinte individual (autônomo, empresário e equiparado) deve recolher à Previdência Social uma alíquota de 20% do salário recebido no mês. Em caso de prestação de serviços à empresa, a alíquota será de 11%, repassada pela empresa empregadora ao INSS.

É importante ressaltar que devem ser respeitados o piso (um salário mínimo) e o teto salarial (R\$2.801,82) da Previdência Social. Os contribuintes facultativos (donas-de-casa, estudantes, desempregados) poderão contribuir à Previdência Social com alíquota de 20% entre o piso e o teto salarial.

Para os empregados com carteira assinada, inclusive o doméstico e o trabalhador avulso, o desconto do salário é feito da seguinte forma:

O empregador desconta do seu salário e repassa para a Previdência:

- alíquota de 7,65%, no caso de salário de até R\$840,55;
- alíquota de 8,65%, no caso de salário de R\$840,56 a R\$1.050,00;
- alíquota de 9,00%, no caso de salário de R\$1.050,01 a R\$1.400,91;
- alíquota de 11,00%, no caso de salário de R\$1.400,92 a R\$2.801,82.

O empregador também contribui sobre o salário do empregado da seguinte forma:

- 20% sobre o salário de seus empregados (22,5% para o setor financeiro);
- 1%, 2% ou 3% sobre o salário de seus empregados, de acordo com o grau de risco da atividade da empresa;
- 12%, 9% ou 6% exclusivamente sobre o salário do empregado, cuja atividade exercida ensejar a concessão de aposentadoria aos 15, 20 ou 25 anos de contribuição;

O empregador, além de contribuir sobre a folha de salários, também é obrigado a contribuir com:

- 3% sobre a receita bruta/faturamento (Cofins);

- 8% sobre o lucro líquido (18% para o setor financeiro);
- 0,38% sobre a movimentação financeira, quando possuir conta bancária, inclusive pessoa física;
- 20% sobre o total das remunerações ou retribuições pagas ou creditadas, no decorrer do mês, ao segurado contribuinte individual (22,5% para o setor financeiro);
- 15% sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativos a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho;
- a contribuição empresarial da associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional é de 5% da receita bruta decorrente de espetáculos esportivos e de qualquer forma de patrocínio – licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;
- no caso da agroindústria que industrialize a produção própria ou a produção própria e a adquirida de terceiros, a contribuição (em substituição à contribuição sobre a folha de salários) é de 2,6% sobre o total da receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;
- o produtor rural, pessoa jurídica, em substituição à contribuição sobre a folha, contribui com 2,6% sobre a receita bruta da comercialização da produção rural;
- o produtor rural, pessoa física, contribui com 2,1% sobre a receita bruta da comercialização da produção rural.

Observação: Para a sua própria aposentadoria, o produtor rural – pessoa física ou jurídica – deve contribuir como contribuinte individual (empresário), ou seja, 20% sobre o valor que desejar contribuir ou que tenha recebido.

A contribuição do segurado especial é de 2,1% sobre a comercialização de sua produção (mais 0,2% para o Senar).

Adicionalmente, o segurado especial pode contribuir facultativamente com o objetivo de aumentar o valor dos benefícios.

Para ter direito aos benefícios, cujo valor será igual ao do salário mínimo, o segurado especial deve comprovar o exercício da atividade rural sobre o período mínimo exigido pela legislação.

O empregador doméstico, além de descontar e recolher a contribuição de seu empregado, contribui com apenas 12% sobre o salário desse empregado.

Para os contribuintes individuais: 20% sobre o valor efetivamente percebido.

Para o facultativo: 20% sobre qual valor desejar contribuir.

Em qualquer situação, deverão ser respeitados o valor mínimo (piso) de um salário mínimo (R\$350,00) e o valor máximo (teto) de R\$2.801,82.

O contribuinte individual que prestar serviços a uma ou mais empresas pode contribuir com 11% sobre o valor recebido ou creditado, desde que obtenha comprovante da empresa, declarando que vai recolher a contribuição e incluir a operação na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP).

VENCIMENTO

A contribuição mensal vence no dia 15 do mês seguinte. Por exemplo, o mês de julho vence no dia 15 de agosto. Se o dia 15 cair no sábado, domingo ou feriado, o contribuinte poderá pagar no primeiro dia útil imediatamente seguinte ao vencimento.

Nos casos de produtor rural pessoa física, do segurado especial, do empregado, do trabalhador avulso e das empresas, a contribuição mensal vence no dia 2 do mês seguinte. Os patrões são os responsáveis pelo recolhimento das contribuições dos empregados, dos trabalhadores avulsos e dos domésticos.

BENEFÍCIOS – QUEM TEM DIREITO?

Aposentadoria por idade: trabalhadores urbanos do sexo masculino aos 65 anos e do sexo feminino aos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: aos 60 anos homens e aos 55 anos mulheres.

No entanto, ela só pode ser solicitada por trabalhadores urbanos inscritos a partir de 25 de julho de 1991 que precisam comprovar 180 contribuições mensais. Os rurais têm de provar, com documentos, 180 meses de trabalho no campo.

Para fins de aposentadoria por idade do trabalhador rural, o segurado deve estar exercendo a atividade rural na data de entrada do requerimento ou na data em que obteve todas as condições exigidas para o benefício.

Para os trabalhadores urbanos inscritos até 24-7-91 que apresentaram todas as condições para se aposentar no ano de 2006, a carência exigida é de 150 contribuições. Esta carência aumenta em seis contribuições a cada ano (sendo de 156 em 2007, 162 em 2008 e assim por diante, até chegar a 180).

Para os trabalhadores urbanos inscritos após 24-7-91, a carência é sempre de 180 contribuições mensais.

A aposentadoria por invalidez e o auxílio-doença podem ser transformados em aposentadoria por idade, desde que requerida pelo segurado e observado o cumprimento da carência.

Aposentadoria por invalidez: o segurado que for considerado incapaz total e definitivamente para o trabalho e não tiver condições de ser reabilitado para o exercício de atividade que lhe garanta o seu sustento, observada a carência de doze contribuições mensais, se for o caso.

Sem exigência de carência, quando a invalidez resultar de acidente de qualquer natureza ou causa, ou ainda quando o segurado, após filiação à Previdência Social, contrair alguma das doenças constantes de lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência e Assistência Social.

Sem exigência de contribuições para os segurados especiais, desde que comprovem o exercício de atividade rural no período de doze meses.

O aposentado por invalidez pode voltar ao trabalho, sim, por sua própria conta, e terá a sua aposentadoria automaticamente cessada a partir da data do retorno.

O aposentado por invalidez que se achar em condições de voltar ao trabalho deverá solicitar a realização de nova avaliação médico-pericial. Se o aposentado por invalidez precisar, diariamente, da ajuda de outra pessoa, será acrescido valor de 25% ao salário-aposentadoria.

Aposentadoria por Tempo de Contribuição: para ter direito à aposentadoria integral o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar três requisitos: tempo de contribuição, pedágio e a idade mínima.

Carência exigida – Para os segurados inscritos até 24-7-91 que cumpriram todas condições para se aposentar no ano de 2006, a

carência exigida é de 150 contribuições. Esta carência aumenta em seis contribuições a cada ano (sendo de 156 em 2007, 162 em 2008 e assim por diante, até chegar a 180).

Para os segurados inscritos após 24-7-91, a carência é sempre de 180 contribuições mensais.

Aposentadoria Especial: É destinada ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Para ter direito à aposentadoria especial, o trabalhador deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos).

A comprovação será feita por meio do formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), preenchido pela empresa.

O segurado que exerceu sucessivamente duas ou mais atividades sujeitas a condições especiais sem completar, em qualquer dessas atividades, o prazo mínimo exigido para a aposentadoria especial deve somar os períodos, após conversão, conforme tabela abaixo, considerada a atividade preponderante.

Tempo a converter	Multiplicadores		
	para 15	para 20	para 25
de 15 anos	–	1,33	1,670
de 20 anos	0,75	–	1,25
de 25 anos	0,60	0,80	–

Auxílio-doença: O segurado empregado que ficar incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias consecutivos, observada a carência, quando for o caso.

Os segurados, empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual, especial e facultativo, que ficarem incapacitados para suas atividades habituais, observada a carência, quando for o caso.

Exigências:

Doze contribuições mensais.

Sem exigência de carência, quando a doença resultar de acidente de qualquer natureza ou causa, ou, ainda, quando o segura-

do, após filiação à Previdência Social, contrair alguma das doenças constantes de lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência e Assistência Social.

Sem exigência de contribuições para os segurados especiais, desde que comprovem o exercício de atividade rural no período de doze meses imediatamente anteriores à data de início da incapacidade.

Quando o segurado se afasta, por motivo de doença, quem paga o salário relativo aos primeiros quinze dias é a empresa. Além disso, se a empresa tiver serviço médico próprio ou em convênio, também se obriga a realizar o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento.

O auxílio-doença é concedido a contar do 16º dia do afastamento da atividade, para o segurado empregado, exceto o doméstico.

A contar da data de início da incapacidade, para os demais segurados.

A contar da data de entrada do requerimento, quando requerido após o 30º dia do afastamento da atividade, para todos os segurados.

Auxílio-acidente: É o benefício que indeniza o segurado da Previdência Social quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultar seqüela definitiva que:

- reduza a capacidade para o trabalho que o segurado habitualmente exercia e se enquadre nas situações discriminadas no anexo III do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6-5-1999;
- reduza a capacidade para o trabalho que o segurado habitualmente exercia e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que o segurado exercia à época do acidente;
- impossibilite o desempenho da atividade que o segurado exercia à época do acidente, porém permita o desempenho de outra atividade após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela Perícia Médica da Previdência Social.

Pode ser beneficiado o segurado empregado, exceto o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial.

Auxílio-reclusão: o benefício é concedido aos dependentes de trabalhadores cujo salário-de-contribuição é de no máximo R\$586,19. A partir de 1º de maio de 2005, será devido aos dependen-

tes do segurado cujo salário-de-contribuição seja igual ou inferior a R\$623,44 (seiscentos e vinte e três reais e quarenta e quatro centavos), independentemente da quantidade de contratos. Esse valor é atualizado na mesma data de reajuste do salário mínimo.

Tem direito ao auxílio, dependentes do segurado recolhido à prisão, na seguinte ordem de classe: cônjuge, companheiro ou companheira, filho não emancipado ou equiparado, menor de 21 anos ou inválido de qualquer idade; pais; irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos de idade, ou inválido de qualquer idade.

Os dependentes de uma mesma classe concorrem em condições de igualdade.

A existência de dependente em uma classe exclui do direito às prestações os dependentes das classes seguintes.

No caso da classe 1 (cônjuge, filho...), a dependência é presumida. Para as demais classes (pais e irmão), a dependência deve ser comprovada, bem como a inexistência de dependente da classe 1.

A comprovação de invalidez do dependente é feita pela Perícia Médica da Previdência Social.

O dependente é obrigado a apresentar, de três em três meses, atestado, firmado pela autoridade competente, de que o segurado continua detido ou recluso.

Pensão por morte: É o benefício concedido aos dependentes do trabalhador em caso de morte. O direito é concedido aos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, na seguinte ordem de classe: cônjuge, companheiro(a), filho não emancipado ou equiparado, menor de 21 anos, ou inválido de qualquer idade; pais; irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos de idade, ou inválido de qualquer idade.

Os concorrentes de uma mesma classe concorrem em condições de igualdade.

A existência de dependente em uma classe exclui do direito às prestações os dependentes das classes seguintes.

No caso da classe 1 (cônjuge, filho...), a dependência é presumida. Para as demais classes (pais e irmão), a dependência deve ser comprovada (mediante inscrição na declaração de Imposto de Renda), bem como a inexistência de dependente da classe 1.

A comprovação de invalidez do dependente é feita pela Perícia Médica da Previdência Social.

Além de pensão por morte, o dependente pode receber qualquer outro benefício da Previdência Social, exceto outra pensão por morte deixada por cônjuge e/ou companheiro(a), podendo o dependente, nestes casos, optar pela pensão de maior valor.

Salário-maternidade: todas as seguradas da Previdência Social: empregada, empregada doméstica, trabalhadora avulsa, contribuinte individual (autônoma, empresária, etc.), segurada especial e facultativa, observada a carência, quando for o caso.

Não há carência para aquelas – empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa –; 10 contribuições mensais para as seguradas contribuinte individual e facultativa; 10 contribuições mensais ou comprovação do efetivo exercício de atividade rural nos últimos 10 meses anteriores ao requerimento do salário-maternidade, mesmo que de forma descontínua, para a segurada especial.

Observação: quando o parto é antecipado, o período de carência é reduzido em número de contribuições ou de comprovação do exercício da atividade rural equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.

O salário-maternidade tem duração de 120 dias, com início 28 dias antes e término 91 dias depois do parto (28 + dia do parto + 91 = 120).

O parto é considerado como o fato que gera direito ao benefício, sendo também devido nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção ocorridos depois de 16-4-2002.

No caso de adoção, a duração do salário-maternidade é de:

I – até um ano completo, por cento e vinte dias;

II – a partir de um ano até quatro anos completos, por sessenta dias;

III – a partir de quatro anos até completar oito anos, por trinta dias.

No caso da segurada empregada, o início do afastamento do trabalho será determinado com base em atestado médico.

O salário-maternidade da segurada empregada é pago diretamente pela empresa, exceto no caso de adoção, que será pelo INSS.

Para o benefício requerido após o parto, a segurada deve apresentar a certidão de nascimento do filho. Se a segurada tiver mais de um emprego, ela tem direito ao salário-maternidade em relação a cada emprego.

Salário-família: é o benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$623,44, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos.

Este é um benefício garantido ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao trabalhador avulso em relação a cada um de seus filhos ou equiparados, até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade.

O valor é calculado da seguinte forma: o trabalhador que ganhar até R\$414,78, o valor do salário-família será de R\$21,27, por filho ou equiparado de até 14 anos incompletos ou inválidos. Para o trabalhador que receber de R\$414,79 até R\$623,44, o valor do salário-família por filho ou equiparado de até 14 anos incompletos ou inválido, será de R\$14,99. Se a mãe e o pai estão nas categorias e faixa salarial que têm direito ao salário-família, os dois recebem o benefício.

OUTROS BENEFÍCIOS

Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) nº 8.742/93, que garante amparo assistencial a quem não tem condições de se manter, no valor mensal de um salário mínimo. É um benefício assistencial, executado pelo INSS, ao cidadão comprovadamente deficiente ou idoso, que não tem condições de se manter. Este benefício pode ser requerido em qualquer agência da Previdência Social.

O idoso ou deficiente tem direito quando completar 65 anos de idade, ou quando o cidadão, de qualquer idade, for comprovadamente deficiente, incapaz para o trabalho e para a vida independente. A comprovação da deficiência é feita somente pela perícia médica do INSS.

Nos dois casos, o interessado deve comprovar que é carente, assim entendido aquele que tem renda familiar, por pessoa, inferior a 25% do salário mínimo.

DOCUMENTOS EXIGIDOS

Para a maioria dos casos (em alguns casos, a Previdência exige outros documentos):

- documento de identificação do segurado (carteira de identidade, carteira de trabalho ou outro qualquer);
- procuração, se for o caso;

- Cadastro de Pessoa Física (CPF), obrigatório;
- PIS/Pasep;
- carteira de trabalho ou outro documento que comprove o exercício de atividade anterior a julho/94.

Documentação complementar, para períodos anteriores a julho de 1994, de acordo com os vínculos com a Previdência Social, e comprovação de atividade rural, tais como:

- Cartão de Inscrição de Contribuinte Individual (CICI);
- Documento de Cadastramento do Contribuinte Individual (DCT-CI);
- comprovantes de recolhimento à Previdência Social;
- contrato social (sócio de empresa ou de firma individual);
- comprovantes de cadastro no Incra;
- contrato de arrendamento, parceria ou comodato rural;
- bloco de notas e/ou notas fiscais de venda por produtor rural;
- declaração de sindicato de trabalhador rural, sindicato de pescadores, de colônia de pescadores, do Ibama, do Ministério da Agricultura ou de sindicato rural;
- declaração da Funai;
- outros previstos em regulamentação.

Se o Brasil pode emprestar dinheiro aos países pobres, por que não dá mais R\$15 para os pobres do Brasil?

Brizola tinha razão, a política econômica e a política social não vão bem. Além disso, há outros problemas: escândalos como os de Santo André, Waldomiro Diniz, Rogério Buratti, Ágora, Operação Vampiro. O salário mínimo, porém, continua deste tamanhozinho!

Se a Oposição cobra do Governo com muita veemência é porque o Presidente Lula e o PT prometeram dobrar o salário mínimo em quatro anos, o que significa dar 25% de aumento real ao ano. Se o Presidente Lula não tivesse prometido isso, não haveria razão para fazermos as críticas que fazemos hoje.

E promessas não cumpridas é o que desmoraliza a política brasileira.

Diante da definição do salário mínimo pelo Senado, o gabinete de qualquer democracia parlamentarista do mundo teria caído. Ou seja, o Presidente da República teria de determinar ao parlamento a formação de um novo governo, com uma nova recomposição de forças, uma outra composição do gabinete ministerial.

Esperávamos que o governo Lula cedesse, diante da derrota política sofrida no Senado da República.

Sr. Presidente, como Oposição, venho aqui com todos os dados. A *Folha de S.Paulo*, na sua edição de ontem, aponta que só a Cofins cresceu 41% no mês passado, e que a arrecadação aumentou neste ano; descontada a inflação, até o final do ano, a União, os estados e os municípios contarão com 30 bilhões de reais a mais.

Nós, da Oposição, estamos pedindo um salário mínimo de apenas 275 reais. Ora, são apenas 15 reais a mais, e o fazemos com base no excesso de arrecadação e diante dos recursos disponíveis no Orçamento da União, que também poderiam ser utilizados para suportar esse aumento.

Já que até agora o Governo não empenhou nenhuma verba de parlamentares da Oposição, eu permito até que ele faça uso das verbas de minhas emendas individuais para ajudar no aumento do salário mínimo – ora, se o Governo ainda não empenhou as verbas das emendas parlamentares, significa que não vai mais empenhá-las.

Portanto, que essa receita disponível seja utilizada para pagar o aumento do salário mínimo para 275 reais. São cerca de 13 milhões e 500 mil aposentados que vivem do salário mínimo. Esses 15 reais a mais somariam 202 milhões de reais por mês, o valor do novo avião do Presidente Lula. Ou seja, em nove meses, a começar de maio, e com o 13º, seriam gastos a mais um bilhão e 822 milhões de reais.

Tenho a impressão de que o Presidente Lula não dá esse aumento porque não quer. S. Exª está sendo mal-aconselhado, mal-orientado. No fundo do seu coração, talvez quisesse dar. Mas S. Exª não se dá um tempo para fazer melhor as contas; se o fizesse, saberia que seu Governo tem despesas que podem ser postergadas, transferidas, e que, assim, poderia dar esse aumento ao salário mínimo.

Vimos, hoje, a seguinte manchete: “Lula reitera que o Brasil emprestará dinheiro aos países pobres”. Ora, se o Presidente afirma, nesta semana, que pode emprestar dinheiro para outros países pobres, por que S. Exª não dá mais 15 reais para os pobres do Brasil?

Esta é a questão em jogo na Câmara dos Deputados hoje.

O Senado Federal concedeu o aumento. Se a Câmara dos Deputados, que é a Casa do Povo, não conceder esse aumento, há de pagar um preço alto por virar as costas ao trabalhador brasileiro, que necessita muito desses 15 reais.

Para o Presidente da República, que está hoje vivendo momentos de glória e mordomia, isso pode não representar nada, mas 15 reais para o trabalhador significam mais comida na mesa da sua família. Para concluir, o Governo solicitou às companhias aéreas que hoje fossem realizados vôos extras, a fim de que todos os integrantes de sua base parlamentar estivessem aqui. Espero que estejam e que votem pelos 275 reais, um salário mínimo, mínimo! O ideal seria realmente ter um salário mínimo muito maior, conforme a promessa do Presidente Lula, aquela de dobrar o valor do salário mínimo em quatro anos. Mas, para cumprir essa promessa, para dobrar o salário, concedendo agora um aumento real de apenas 1,2%, o Presidente Lula precisará de 80 anos, ou 20 mandatos, para cumprir o que prometeu fazer em apenas um mandato.

Ninguém imaginava que S. Ex^a não iria fazer nada pelos trabalhadores, com a oportunidade ímpar que teve, ou seja, a de, sendo um operário, tornar-se Presidente da República e realizar as aspirações do povo.

Discurso em 18 de novembro de 2004

Senhor Presidente, Senhoras Deputadas, Senhores Deputados, nada mais significativo para dimensionar os erros do governo do Senhor Luiz Inácio Lula da Silva e do Partido dos Trabalhadores do que a manchete do caderno de Economia do jornal *Folha de Londrina*, edição de 13 de novembro de 2004, intitulada: “Brasileiros empobreceram no primeiro ano de Lula”.

No dia anterior, o jornal *Folha de S.Paulo*, na capa do caderno Dinheiro, afirma: “2,5 milhões deixaram a classe média em 2003”. Segundo a matéria, “a classe média empobreceu de forma generalizada em 2003, mostra estudo do economista Waldir Quadros, da Unicamp. Mais de 2,5 milhões de pessoas “deixaram” a classe média – integrantes de famílias com renda média superior a R\$1.000 – no ano passado. Cerca de 57 milhões de brasileiros pertenciam a famílias com esse perfil de renda em 2002. Em 2003, eles eram 54,4 milhões para uma população total de 173 milhões. A classe média, portanto, que representava 33% da população total em 2002, passou a representar 31% em 2003. Segundo o estudo, 928 mil pessoas deixaram a classe média alta, e outras 680 mil que se enquadravam na classe média média em 2002 já não poderiam ser incluídas no grupo no ano passado. Nem a classe média baixa escapou: perdeu 980 mil membros. A maioria esmagadora foi para as classes inferiores.”

Continua a matéria: “A perda no padrão de vida da classe média já era algo intuitivo, que analistas e economistas estimavam por conta da queda no consumo. O trabalho de Quadros, professor do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho), baseado nas estatísticas da Pnad 2003, do IBGE, é o primeiro a quantificar as perdas. Ele divide a população em seis classes, associadas a um padrão de vida de classe média alta, média média, média baixa, massa trabalhadora, pobres e indigentes. O trabalho assume que, quanto maior a renda, maior o padrão de vida. Algo distinto do conceito de classe social. Há, por exemplo, no estrato mais alto – fa-

mílias com renda superior a R\$5.000 – de advogados a operários. O número de pessoas na classe média alta – com renda média familiar superior a R\$5.000 – caiu 13% no ano passado. Eram 3,96% da população em 2002 e passaram a 3,38% em 2003. O padrão se repete nas escalas de renda mais abaixo. O grupo que ganhava entre R\$2.500 e R\$5.000, que Quadros chama de classe média média, antes 7,10% da população, representava, no ano passado, 6,61% e perdeu 684 mil membros. Desapareceram da classe média baixa 960 mil pessoas. O grupo, com renda mensal que varia de R\$1.000 a R\$2.500, representava 22,15% da população em 2002, proporção que caiu para 21,30% no ano passado. Mesmo para quem se manteve nas faixas de renda em que estava em 2002, houve perda de renda. A renda média das famílias que ganham mais de R\$5.000, por exemplo, caiu 4,7% em 2003.”

O estudo publicado é claro ao afirmar: “O resultado final da perda de renda e emprego – males que afetaram todas as classes de rendimento – foi uma migração generalizada para as faixas de renda mais baixas, com renda inferior a R\$1.000. O grupo representava 66% da população em 2002, aumentou em 4,8 milhões e passou a representar 68% do total.”

A frase de Waldir Quadros relatada na *Folha de S.Paulo* desmonta os discursos oficiais da chamada “herança maldita” que tanto alegam que a desculpa do governo petista é esta: “O governo atual tem, sim, responsabilidade. Existe uma herança, claro. Mas o governo também fez suas escolhas em 2003”. E na *Folha de Londrina*, com material produzido pela Agência Estado, encontramos outra frase do economista da Unicamp: “O Brasil empobreceu violentamente em 2003, o primeiro ano do governo Lula”. E ainda, “O empobrecimento da classe média veio em consequência da política econômica do Governo que jogou o País na recessão no ano passado”.

Se, de um lado, houve o empobrecimento da classe média brasileira, de outro, os mais pobres não obtiveram uma melhora do padrão de vida. A pesquisa constatou o contrário, segundo a *Folha de Londrina*: “houve uma elevação da fatia populacional dos mais pobres, na comparação entre os anos de 2002 e 2003”.

E os chamados “indigentes”, com renda mensal abaixo de R\$250, que representavam 18,4% em 2002, aumentaram para 19,80% do total da massa trabalhadora brasileira em 2003. Destacamos que em

1981, ou seja, 23 anos atrás, haviam neste nível dos brasileiros mais pobres exatos 15,50%.

Portanto, a política econômica, que privilegia o aumento da carga tributária e tudo aquilo que dizia não concordar com os governos anteriores, criou o cenário do empobrecimento dos brasileiros. Relembro a fala do Senhor Luiz Inácio Lula da Silva antes de ser o vitorioso nas eleições de 2002:

“A resposta que eu tenho para essa gente que não está preocupada se tem criança morrendo de fome, se tem crianças de rua, que não está preocupada com o desemprego, que não está preocupada com o empobrecimento e com 44 milhões de brasileiros que não têm calorias e proteínas para comer, essas pessoas que não têm essa sensibilidade, podem ficar certas de uma coisa: nós vamos ganhar as eleições independentemente da vontade delas e vamos voltar a fazer o Brasil acreditar na produção.”

Portanto, o governo do Partido dos Trabalhadores não tem um programa de governo, somente exercícios de oratória que têm feito do Brasil um laboratório de vaidade e deslumbramento com o poder, que acreditam ser absoluto.

O estudo nem ao menos foi contestado, o que comprova que, em 2003, houve um empobrecimento dos brasileiros e o responsável é o governo Lula e o PT. A incoerência já foi cobrada nas urnas nas eleições municipais e a incompetência será motivo da derrota do governo Lula em 2006.

Muito obrigado.

Palestra Cooperativas de Trabalho

O SR. LUIZ CARLOS HAULY (PSDB – PR. Membro da Comissão de Finanças e Tributação da CD) – Boa-tarde a todos os presentes.

Inicialmente, gostaria de agradecer ao Ministro Ives Gandra Filho, que, como dirigente do Seminário, convidou-me para falar sobre o tema Cooperativas de Trabalho – Projeto de Lei em debate; bem como à Social Democracia Sindical – SDS, co-promotora do evento, aqui o seu Presidente, Enilson Simões de Moura, o Alemão, o Secretário-Geral da SDS, Miguel Salaberry, e o Presidente da SDS no Paraná, Paulo César Rossi, e a todos os presentes, que fazem um excelente trabalho de prévia organização dos trabalhadores na defesa dos seus interesses também no Congresso Nacional; ao Ministro Francisco Fausto Paula de Medeiros, Presidente deste Tribunal, o meu muito obrigado por me enviar o convite oficial do conclave.

Saúdo, também, o Presidente deste painel Ministro Milton de Moura França, a quem devo obediência para alcançarmos o pleno êxito de nossos debates. Estou lisonjeado de estar ao lado de debatedores como o Senador Jonas Pinheiro, dedicado parlamentar das causas cooperativistas e da agricultura, pois tem sido um esteio, um cerne dentro do Congresso Nacional na defesa do desenvolvimento do emprego dos trabalhadores do nosso País.

E também, aqui ao lado, o Professor Antônio Pádua Cerdeira, membro dedicado das causas cooperativas da Cootrada, São Paulo. É uma honra compartilhar com vocês este painel. Como diz no enunciado do *folder* do evento: “A distinção jurisprudencial entre as verdadeiras e falsas cooperativas de trabalho, em face do respeito aos direitos do trabalhador”.

Lembro que o tema cooperativismo e trabalho exercita e exercitou a elaboração de inúmeras sugestões dos parlamentares na atual legislatura e nas anteriores, num total hoje de quarenta e seis proposições. São projetos de lei em que os autores desejam interpretar o

atual momento político nacional, quer seja pela realidade existente no contexto internacional, quer seja mesmo no Brasil.

Não quero ser enfadonho e, por isso, deixo de listar todos os projetos, até porque, numa busca nas ferramentas de pesquisa dos *sites* da rede mundial de computadores da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, os participantes poderão acessá-lo integralmente: www.camara.gov.br ou www.senado.gov.br.

Há hoje um atendimento pontual, você coloca o número do projeto que deseja, recebe em seu *e-mail* a tramitação quase que em tempo real. Estamos, assim, fazendo a transparência e uma prestação de serviço público cada vez maior do Parlamento brasileiro com o cidadão, com o eleitor, com o contribuinte, que são as mesmas pessoas. Exemplifico alguns projetos aqui, entre eles o PL nº 4.910/01, de iniciativa do Deputado Luiz Antonio Fleury, PTB/SP, ou do ex-Senador Íris Rezende, PMDB/GO, no seu PL nº 288/01, do Senado Federal, que estende, explicitamente, a competência da Justiça do Trabalho ao ato cooperativo e às relações entre os associados de uma cooperativa.

Aqui teremos uma intervenção na autonomia cooperativa, regulamentada pela Lei nº 5.764/71, como diz o Senador Jonas Pinheiro é “antiga”. É a lei das sociedades cooperativas. Lá define o ato cooperativo como “os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas, se quando associados, para consecução dos objetivos sociais”.

Ressalto o papel que o Senador Jonas Pinheiro teve ao relatar, no passado, o Projeto de Lei nº 2.226/96, da lavra do Deputado Aloysio Nunes Ferreira, que imaginou ser o ideal para tratar da desregulamentação ou regulamentação do setor cooperativista de trabalho. Pelas regras regimentais do Senado Federal, ele, que inicialmente fora aprovado pela Câmara dos Deputados, foi arquivado em 20 de dezembro de 2002, pela Mesa do Senado, sob o PLC nº 31 – Projeto de Lei da Câmara – de 1997, dispondo sobre a revogação do parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O debate no Senado – e o Senador Jonas Pinheiro, como Relator, o conduziu muito bem – pôde ser sintetizado na ata da reunião da Comissão de Assuntos Sociais de 21 de janeiro de 1998, quando houve apresentação do relatório ao projeto oriundo da Câmara dos Deputados, em que se discutiu a possibilidade de existir um *vacatio legis* ou vazio jurídico – como dizia Ulisses Guimarães – em relação,

especificamente, ao tema “Cooperativa de trabalho com a supressão do art. 442 da CLT”.

Reapresentada pelo Deputado Aloysio Nunes Ferreira, PSDB/SP, em 20 de fevereiro de 2003, atualmente tramita na Câmara dos Deputados sob o nº 142/2003, com três artigos, que são: “O Congresso Nacional decreta: Art. 1º É revogado o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação. Art. 3º Revogam-se a Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, e demais disposições em contrário.”

A justificativa do projeto apresenta seis parágrafos e, dentre eles, destaco o seguinte: “As cooperativas de trabalho têm sido uma boa alternativa para vários trabalhadores brasileiros. Nesse sentido, podemos estender a aprovação da vigente Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, que introduz parágrafo único ao art. 442, estabelecendo que, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela”.

Continua o ex-Ministro da Justiça Aloysio Nunes: “Porém, tal norma tem gerado, na realidade, interpretações distorcidas, o que tem trazido inúmeros problemas, notadamente nas áreas rurais, onde muitas cooperativas-fantasmas têm sido criadas a fim de burlar a legislação trabalhista.

Sendo assim, muito mais justo revogar-se o parágrafo único do art. 442, mantendo com os empregadores o ônus de provar que não existe o vínculo empregatício, principalmente nos casos dos tomadores de serviços das cooperativas”.

Afirma o Deputado, no seu sexto e último parágrafo da justificativa ao projeto, que: “Ao projeto já foram apensadas as Iniciativas Parlamentares nºs 427, 439, 951, 1.293, todas deste ano, 2003, e com autores nos partidos PFL, PTB e PT, estando na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, e designado como Relator o Deputado, do Partido Liberal de Goiás, Sandro Mabel”.

Mas vamos invadir nossas mentes inquietas com as suposições de praxe. É o melhor para o nosso intento? É o ideal para o setor? Garante a modernidade nas relações do trabalho? Está antenado com o que ocorre em nossa sociedade, principalmente na busca dos direitos fundamentais e mínimos? Não há melhor solução para nossos problemas ou para futuras pendências entre o capital e o trabalho?

Agora, vamos analisar o problema pelo prisma do legislador. Que lei queremos para não permitir dúbias interpretações de nossas vontades? Será a soma de nossas necessidades individuais e coletivas? De 1994 a 1997, houve um aumento de formação de cooperativas de trabalho, seja daquela clara fraude trabalhista como também das sãs e genuínas, das boas. Em 1997, formou-se um grupo de trabalho, no Ministério do Trabalho, que optou pelo combate às fraudadoras pela fiscalização.

Aí surgiu a oportunidade do projeto de lei do Deputado Aloysio Nunes Ferreira. De 1997 a 2001, tramitaram vários projetos, pró e contra, tentando – falo sinteticamente – precarizar os direitos trabalhistas ou criar as oportunidades de ocupação e renda, além da gestão democrática do trabalho. E, nesse ínterim, houve muitas reuniões para tentar compor uma solução ao conflito, envolvendo parlamentares, Ministério do Trabalho e Emprego, INSS, Ministério da Previdência, Ministério Público do Trabalho, Frencoop, OCB, COO-Trabalho e sindicatos laborais e patronais.

O Ministério do Trabalho emitiu, neste ano, informação técnica sobre o tema Cooperativas de Trabalho, onde está relatado: “No âmbito do Congresso Nacional, foi apresentado pelo Deputado Aloysio Nunes referida proposição, que tem contado, desde sua origem, com o apoio do Ministério do Trabalho, que tem participado e mesmo promovido seguidas tentativas de acordo com as principais forças envolvidas na questão.

Aí incluídos os parlamentares, o Ministério Público do Trabalho e a Previdência Social, setores diretamente ligados ao cooperativismo, sindicatos e centrais sindicais laborais e segmentos empresariais”. Continua a informação do Ministério: “No bojo do processo da discussão do PLC nº 3.197, vem-se revelando o seguinte entendimento: enquanto os setores vinculados à fiscalização trabalhista e ao Ministério Público do Trabalho, bem como parcelas relevantes das representações sindicais dos trabalhadores, têm-se manifestado reiteradamente a favor do mencionado projeto, os segmentos cooperativistas, apoiados por sua representação parlamentar, somente concordariam com a revogação proposta se a situação das cooperativas de trabalho viessem a ser redefinidas mediante nova norma legal que não lhes fosse desfavorável”.

Em relação à Justiça do Trabalho, há o seguinte enfoque:

“Um dos pontos centrais de debates se refere à prestação, por intermédio de cooperativa de trabalho, de serviço ligado à atividade-fim da empresa tomadora. Tal medida, conforme reiteradas manifestações da Justiça do Trabalho sobre casos concretos, segue orientação contrária ao Enunciado nº 331, da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, que, excetuando alguns ramos específicos, veda a terceirização na atividade-fim.

Ressalte-se aqui um aspecto importante: a perspectiva de precarização de direitos trabalhistas, que poderá resultar – e, de fato, tem, muitas vezes, resultado – na substituição de trabalhadores empregados celetistas por associados de cooperativas – aos quais, em tese, não se aplica a CLT –, nos diversos setores produtivos da economia.

Cabe, no entanto, registrar que há igualmente numerosas manifestações da Justiça do Trabalho favoráveis ao modelo, e há casos concretos que são submetidos à apreciação.”

Mas o que precisamos é de um marco legal que não deixe de levar em conta a Recomendação nº 193/02, da Organização Internacional do Trabalho, que, em reunião tripartite, emitiu um reconhecimento explícito do tema cooperativismo e trabalho.

A Resolução nº 193 foi quase unânime na OIT, e utilizo parte do capítulo IV do livro *Cooperativa de Trabalho na Terceirização*, gentilmente cedido a mim pelo autor Guilherme Gomes Krueger, Advogado-Geral da OCB. Diz o Autor: “Em seu item 1.1, reconhece que as cooperativas operam em todos os setores da economia e, por seu item 7.2, que as cooperativas devem beneficiar-se de condições conformes com a legislação e as práticas nacionais que não sejam menos favoráveis do que as que se concedam a outras formas de empresa e de organização social.

Interpretar a CLT para afastar as cooperativas das terceirizações consideradas lícitas com base no Enunciado TST nº 331, não encontra amparo na recomendação da OIT porque cria, por forma oblíqua, uma reserva de mercado de serviços terceirizáveis para sociedades de capital. Ao se pretender impedir que as cooperativas se insiram em processo de terceirização, procuradores e magistrados incorrem na esdrúxula situação de admitir que as cooperativas são formas jurídicas capazes de se constituir como instituições financeiras de crédito aptas a se tornar controladoras de bancos, como o Bansascred e o Bancoob, mas seriam incapazes de se constituírem

para, simplesmente, empreender a conservação das latrinas de outras empresas". (*Aplausos.*)

É óbvio que a pretensão padece de lógica. É a hora de sermos positivos para nossa afirmação social. A resolução da OIT apresenta o rumo e, diante do excelente nível de debate alcançado até o presente momento, estou instando ao amigo Senador Jonas Pinheiro a apoiar a minha idéia de instalarmos uma comissão especial conjunta para tratar especificamente do tema Cooperativas de Trabalho no âmbito do Congresso Nacional. (*Aplausos.*)

E normatizá-la em um amplo projeto de lei que interprete a Resolução nº 193/02, da OIT, e fixe os parâmetros consensuais da existência deste importante setor da vida nacional. O Senador Jonas poderá encabeçar e, com nosso apoio, poderemos trabalhar a consolidação desta comissão mista e deste trabalho. É possível resolver as questões sociais com uma dose do bom-senso. É por isso que a oportunidade é representada, neste debate, com o trabalho de ouro do Tribunal Superior do Trabalho e a Social Democracia Sindical.

O projeto existente pode e deve ser aperfeiçoado, mas fique claro que o marco regulatório não pode deixar de ser o referencial para iniciarmos uma verdadeira mudança para o setor cooperativo, que é a inclusão do tema tributário e fiscal na relação de existência e sobrevivência do próprio sistema. Não há como negar a existência de uma crônica relação de vida e morte com o cooperativismo.

Nas nações em que o cooperativismo é forte, há um tratamento diferenciado, pois o lucro solidário é repartido em forma de benefícios contínuos aos associados, e as sobras, evidentemente, funcionam para o estímulo e existência do setor. Não há o que se discutir quando a visão do administrador público deseja arrecadar a qualquer custo, deixando que a sociedade crie oportunidades por si, e trata o setor cooperativo como mais uma empresa capitalista e não como uma empresa solidária.

Estamos atentos ao que ocorre ao nosso redor e peço-lhe desculpas, pois não há mais tempo, e gostaria de discorrer sobre o problema tributário e como foi a luta do PIS/Cofins das cooperativas. Infelizmente, dos treze ramos de cooperativas, apenas conseguimos liberar dois: cooperativas agropecuárias e cooperativas de infra-estrutura. Onze outros ramos estão sobrecarregados com dois tributos que não existem em lugar nenhum do mundo, é uma invenção brasileira. (*Aplausos.*)

Esta anarquia tributária brasileira, o sistema anárquico-caótico, um verdadeiro manicômio, não permite que se gere emprego e cresça a economia. Então, teremos que discutir também a questão tributária. Diante disso, estou à disposição dos senhores e senhoras para debatermos o tema para que possamos aprender mais sobre o setor cooperativista.

Muito obrigado. (*Aplausos.*)

Discurso em 5 de novembro de 2002

*Discurso pronunciado pelo Deputado
Luiz Carlos Hauly (PSDB – PR) na sessão de
5 de novembro de 2002.*

Senhor Presidente, Senhoras e Senhores Deputados, tendo sido relator do projeto transformado na Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, que autorizou créditos complementares de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, vejo com satisfação os números divulgados pela Caixa Econômica Federal – CEF, em 4 de outubro de 2002, quanto à execução daquele que foi o maior acordo trabalhista da história, diretamente entre os trabalhadores e o Poder Público:

- contas com créditos complementares já efetuados: 64,3 milhões;
- contas já pagas: 29,5 milhões (saques em dinheiro ou com crédito em conta corrente);
- valor já pago: R\$5,8 bilhões;
- contas disponibilizadas para pagamento: 62,7 milhões;
- ligações atendidas pelo *telemarketing*: 69,9 milhões;
- total de adesões: 28 milhões;
- total de trabalhadores com créditos complementares: 38,8 milhões;
- valor total dos créditos complementares: R\$42,43 bilhões;
- pontos de atendimento para saque: 2.000 agências da Caixa, 9.000 lotéricas e 2.108 correspondentes bancários.

É deveras elogiável, Sr. Presidente, Sr^{as} e Srs. Deputados, o trabalho desenvolvido pela CEF para bem servir os trabalhadores que foram lesados em suas contas vinculadas do FGTS, pelos fracassados Planos Verão e Collor I: manteve plantões e horários especiais, inclusive em dias não úteis, e antecipou a abertura de agências exclu-

sivamente para cumprir os cronogramas estabelecidos. Os titulares de contas que assinaram o termo branco de adesão até o início de setembro e tinham direito a créditos até R\$1.000,00, ou têm 70 anos ou mais de idade, passaram a ser atendidos independentemente de qualquer calendário, assim como os créditos até R\$100,00 puderam ser recebidos a qualquer momento.

Os próximos grupos de trabalhadores estão previstos para janeiro de 2003, quando a Caixa inicia o pagamento da segunda parcela de quem tem entre R\$1.000,00 e R\$2.000,00 para receber, e também da primeira parcela dos valores entre R\$2.000,00 e R\$5.000,00.

Por minha iniciativa, como autor do Substitutivo que deu origem àquela lei, o complemento de atualização monetária de valor total acima de R\$2.000,00 poderá, a critério do titular da conta vinculada, ser resgatado mediante entrega de documento de quitação com o FGTS, autorizando a compra de título, lastreado nas receitas decorrentes das contribuições instituídas, de valor de face equivalente ao valor do referido complemento, nos termos e condições estabelecidos pelo Conselho Monetário Nacional – CMN.

A propósito dessa faculdade, que está prevista no § 7º do art. 6º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, solicitei ao Ministro da Fazenda que o Conselho Monetário Nacional aprove a regulamentação necessária para dar-lhe efetividade, em benefício dos trabalhadores aptos a exercê-la.

Apesar de a CUT não haver participado da aprovação do acordo que beneficiou milhões de assalariados, espero que o governo eleito dê continuidade a seu cumprimento.

Muito obrigado.