

Funcionários de embaixadas e consulados reclamam direitos trabalhistas

Na quarta-feira, (15/6), a **ConJur** [noticiou](#) a crise vivenciada pelos funcionários de embaixadas e consulados brasileiros em diversos países. Eles reclamam de não terem conhecidos direitos trabalhistas previstos na CLT. Nesta sexta-feira, o movimento, do qual participam 400 brasileiros contratados para trabalhar em representações diplomáticas do Brasil nos Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha, México, Canadá, França e Suíça divulgaram nota à imprensa.

Em maio, enviaram carta à presidente Dilma Rousseff, para pedir "mais do que apenas um aumento ou reposição salarial, cansados que estamos de viver sem uma definição clara das regras e relações de trabalho". Segundo o funcionários das embaixadas, a carta não recebeu qualquer resposta.

O objetivo do Manifesto à Imprensa, escrito pelos funcionários do Ministério das Relações Exteriores, é divulgar ao máximo o que vem ocorrendo.

Leia abaixo o manifesto:

MANIFESTO À IMPRENSA

Nós, Contratados Locais do Ministério das Relações Exteriores, iniciamos a Operação Despertar, que mobiliza mais de 400 funcionários locais, de 25 Missões diplomáticas brasileiras em 9 países, número que cresce a cada dia.

A Operação Despertar, planejada em etapas, enviou em 5 de maio último, uma carta à Excelentíssima Senhora Presidente da República, Dilma Rousseff, assinada inicialmente por 204 Funcionários Locais do Ministério das Relações Exteriores nos Estados Unidos, em uma mobilização histórica, e cuja íntegra reproduzimos em documento à parte. Dias depois, outras cartas foram enviadas pelas Missões da Inglaterra e da Alemanha, e ainda outras estão sendo preparadas.

Estabeleceu o Decreto 1.570, de 1993, em vigor, que os contratados locais das inúmeras Missões do Itamaraty fossem regidos pelas leis trabalhistas dos países onde as Missões estão baseadas, ao invés da brasileira. Na prática, porém, o que ocorre é aplicação da "lei da conveniência", pela qual vale o princípio que o empregador decide ser o melhor, com isso vivemos há décadas em uma espécie de limbo jurídico que, nos últimos anos, só fez piorar.

Disso é exemplo a contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), obrigatória para todos os funcionários locais nos Estados Unidos que não tenham nacionalidade americana. Apesar de pagarmos a parte do empregado sobre a alíquota máxima, foi-nos informado que só temos direito à aposentadoria, pois o que vale é a lei local. Assim, se o direito não está previsto no ordenamento jurídico do estado em que o Posto se encontra, não podemos pedir o benefício ao Instituto, apesar de o próprio INSS informar ao contribuinte que o referido benefício lhe é de direito.

Outro exemplo curioso desse princípio de aplicação de leis é o que diz respeito ao décimo-terceiro salário. Nós, nos Estados Unidos, perdemos o direito de receber o décimo-terceiro salário desde a

publicação do referido Decreto 1.570, porque esse é um benefício da lei brasileira não previsto neste país. Ocorre, porém, que salários são pagos aqui com base na semana ou na quinzena. Quando o trabalhador é pago mensalmente, o mês é calculado aproximadamente em 4 semanas. Pela lógica, 4 vezes 12 resultam 48 semanas. O ano, no entanto, tem 52 semanas. Nos Estados Unidos, essa diferença não se aplica porque o pagamento é semanal ou quinzenal. Antigamente, o décimo-terceiro compensava a perda salarial na variação de semanas, mês a mês. Hoje, não mais. Então, não se segue nem o princípio local, nem o brasileiro.

Muitos outros exemplos podem ainda ser citados, que refletem o mesmo problema. A falta de regras claras e a imprecisão dos contratos de trabalho assinados com o empregador geram grande instabilidade jurídica e dá margem a inúmeras injustiças, pois as questões são via de regra resolvidas caso a caso, muitas vezes dependendo da persistência e do empenho pessoal do empregado em descobrir seus direitos e lutar por eles.

Quem somos? O que somos? Que lei nos ampara? Hoje, sentimo-nos abandonados pelo nosso próprio país, que não parece querer resolver a situação de forma permanente, mas sim transferir o ônus para um país que nem sempre está preparado juridicamente para regulamentar as relações entre missões estrangeiras e contratados locais.

Embora tenha sido cogitada paralização de 24 horas, ainda acreditamos que o governo se sensibilizará e estudará uma forma de resolver essas questões .

Nosso objetivo não é prejudicar a rotina de 25 Postos no exterior, mas abrir um canal de diálogo com o empregador, inexistente até o momento, após décadas de deteriorização das relações de trabalho.

Date Created

18/06/2011