



SINSEXPRO

SINDICATO
DOS TRABALHADORES
DAS AUTARQUIAS DE FISCALIZAÇÃO
DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL E
ENTIDADES COLIGADAS NO
ESTADO DE SÃO PAULO

FILIAÇÃO A
CUT **FEMSEREA**

O COMPANHEIRO

INFORMATIVO DA CLASSE TRABALHADORA

REFORMA TRABALHISTA

**QUEM É O LADO MAIS
FRACO DA CORDA?**



DEPOIS DE 74 ANOS,

a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou e deu nova redação a mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas só entrou em vigor no dia 10/11/2017. Concretamente, praticamente todos os direitos dos trabalhadores consolidados em lei, após décadas de lutas, foram flexibilizados por negociações coletivas entre patrões e empregados. Essa reforma entrega as rédeas do funcionamento da sociedade e das economias à voracidade do mercado, que deve instalar no país as mesmas condições em que se davam as relações entre capital e trabalho há um século, quando o país experimentou a sua primeira greve geral com o objetivo de romper com aquelas condições desumanas.



A reforma trabalhista não garante nada e, ainda, cria muitos problemas ao trabalhador quando estabelece o banco de horas individual, cria turnos de 12 horas por 36 horas também individuais, permite a dispensa do empregado por acordo, reduzindo a multa de 40% do FGTS e o aviso prévio, expõe gestantes a trabalharem em locais insalubres, muda o contrato de trabalho para terceirizado a tempo parcial, temporário, intermitente ou, ainda, para autônomo - e isso sem registro em carteira profissional.

Trata-se de uma lei de proteção das empresas e de desproteção do trabalhador. Ela criou instrumentos de legalização de práticas que precarizam o trabalho, reduzem ou impedem a proteção sindical, e deixam o trabalhador exposto à coerção das empresas na definição dos seus direitos. Por isso, o Sinsexpro publica essa cartilha com os riscos e perdas aos trabalhadores e movimentos sindicais impostos pela Lei 13.467. A publicação explica os principais pontos da Reforma Trabalhista e suas consequências danosas para o trabalhador e a trabalhadora. É preciso que você participe dessa luta.

ENTENDA:

JORNADA DE TRABALHO

Na nova regra, a jornada diária pode ser ampliada em quatro horas, chegando a 12 horas diárias, sendo obrigatório descanso pós-jornada de 36 horas. Os limites semanais e mensais não tiveram alteração.

RESCISÃO

O novo texto da CLT permite que patrão e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. O funcionário terá direito a movimentar 80% do saldo do FGTS, mas não receberá o seguro-desemprego. A empresa, por sua vez, precisará pagar metade do aviso prévio e metade da multa sobre o depositado no fundo, ou seja 20%.

FÉRIAS

As férias podem ser divididas em três períodos, sendo que o maior deles deve ser de 14 dias e os demais dias de férias não podem ser inferiores a cinco dias.

HORA EXTRA

O banco de horas, que já existe, também poderá ser pactuado por acordo individual – e não apenas por convenção coletiva. Nesse caso, a compensação deve ocorrer em no máximo seis meses ou então os ajustes precisam ser mensais. Além disso, caso o contrato de trabalho seja rescindido sem a compensação desse banco de horas, o residual será pago como hora extra.



JUSTIÇA

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcará com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros. Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.

MULTA

A multa para o empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.

TRABALHO INTERMITENTE

Os empregadores podem propor o trabalho intermitente, já que está regulamentado. Porém, todos os direitos trabalhistas estão assegurados ao profissional.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de carreira pode ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.

CONTRIBUIÇÃO AOS SINDICATOS

Com a reforma trabalhista, essa contribuição passou a ser facultativa. Ou seja: é o trabalhador quem decide se quer pagar o valor para o sindicato.

HOME OFFICE

Esse sistema de trabalho passou a ser permitido perante a lei e é necessário que o empregado e o empregador entrem em um acordo em relação aos direitos trabalhistas a serem pagos.

AUTÔNOMO

Passa a existir a figura do autônomo exclusivo, ou seja, essa pessoa passou a ser considerado um prestador de serviço exclusivo da empresa, porém, sem estabelecimento de vínculo empregatício.

HORAS IN ITINERE

Pela CLT anterior, empresas com sede distante e sem acessibilidade de transporte público tinham a obrigação de prover meios para que o funcionário fizesse o deslocamento de sua casa até o trabalho. Na lei que entrou em vigor em novembro, não existe mais essa obrigatoriedade.

DESCANSO

Antes os trabalhadores tinham direito de uma hora até duas horas de pausa durante a jornada, período esse usado para alimentação. Com a reforma, esse período foi reduzido para, no mínimo, 30 minutos. Acordos entre as partes podem ser feitos sobre o tempo de descanso, mas caso a empresa opte por não conceder os 30 minutos (que é o mínimo obrigatório), a empresa terá de pagar 50% da hora de trabalho pelo tempo não concedido.



RESCISÃO

A rescisão deve ser assinada na própria empresa e com a presença dos advogados de ambas as partes.

REMUNERAÇÃO

Com a Reforma Trabalhista, a obrigatoriedade de pagar uma diária com base em piso ou mínimo não existe. Benefícios, prêmios e bonificações não entram para soma de verbas rescisórias, não podendo ser requerido encargos trabalhistas nem previdenciários desses valores.

DANOS MORAIS

A reforma impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

TÉRCEIRIZAÇÃO

Há uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O terceirizado tem as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

GRAVIDEZ

É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.



REPRESENTANTES

Empresas com mais de 200 funcionários devem ter uma comissão para negociar com os empregadores e a escolha dessas pessoas será feita por meio de eleição.

SERVIÇO EFETIVO

O novo texto da CLT deixa nítido que não pode ser considerado tempo à disposição do empregador – e, portanto, não será computado como hora-extra – aquele período que exceder a jornada de trabalho, mas que o trabalhador decida passar dentro da empresa. Isso vale para a pessoa que optar por ficar mais tempo dentro da empresa em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas. Também vale para quem entrar ou permanecer nas dependências da empresa para realizar atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme (quando a troca na empresa não for obrigatória).

LEGISLAÇÃO X ACORDOS

Na lei ainda vigente, a legislação se sobrepõe a acordos de convenção coletiva e dos acordos firmados entre sindicatos, profissionais e empregadores. Na nova lei, o que é negociado e fixado em convenção coletiva passa a valer mais que a lei para 16 itens, como intervalo intrajornada e plano de cargos e salários. Por outro lado, a lei aponta 29 itens que não podem ser mudados pelos acordos entre patrões e empregados, como o salário mínimo, férias e licença-maternidade.



6 MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA QUE POUCOS SABEM

1 – AJUDA DE CUSTO NÃO INTEGRA SALÁRIO

Valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de “ajuda de custo”, diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integram o salário. Na prática, isso significa que boa parte do salário do empregado pode ser paga por meio dessas modalidades, sem incidir nas verbas do INSS e FGTS.

2. VAI FICAR MAIS DIFÍCIL PEDIR EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O requisito, para equiparação salarial, da prestação do serviço precisar ser na “mesma localidade”, foi alterado para o “mesmo estabelecimento empresarial”. Devendo ser prestado “para o mesmo empregador”, por tempo não superior a quatro anos.

Tal alteração diminuiu as chances de se pedir equiparação nos casos de empregados que exercem a mesma função, mas recebem salários diferentes, pois trabalham em empresas diferentes do grupo econômico. Além disso, se exclui a possibilidade de reconhecimento do “paradigma remoto”, quando o pedido de equiparação se dá com um colega que teve reconhecida, por via judicial, a equiparação com outro colega.

3 – GRATIFICAÇÃO PARA CARGO DE CONFIANÇA

Antes, a gratificação paga para quem estava em cargo de confiança, que era em torno de 40% do salário básico, era incorporada ao salário do empregado, caso este ficasse no cargo por mais de 10 anos. A reforma removeu essa exigência temporal, não incorporando mais a gratificação à remuneração quando o empregado for revertido ao cargo anterior.

4 – DEMISSÃO EM MASSA NÃO PRECISARÁ MAIS TER A CONCORDÂNCIA DO SINDICATO

As dispensas coletivas, também conhecidas como demissões em massa, não precisam mais da concordância do sindicato, podendo ser feitas diretamente pela empresa, da mesma forma que se procederia na dispensa individual.



5 – QUEM ADERIR A PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA NÃO PODE RECLAMAR DIREITOS DEPOIS

A adesão a plano de demissão voluntária dá quitação plena e irrevogável aos direitos decorrentes da relação empregatícia. Ou seja, a menos que haja previsão expressa em sentido contrário, o empregado não pode reclamar direitos que entenda violados durante a prestação de trabalho.

6 – PERDER HABILITAÇÃO PROFISSIONAL RENDE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Foi criada nova hipótese para rescisão por justa causa (quando o empregado não recebe parte das verbas rescisórias, pois deu motivo para ser dispensado). Pela reforma, nos casos em que o empregado perder a habilitação profissional que é requisito imprescindível para exercer sua atividade, tais como médicos, advogados ou motoristas, isso é motivo suficiente para a dispensa por justa causa.



HORA DE FORTALECER SEU SINDICATO

O movimento sindical brasileiro vem, ao longo dos anos, erguendo bandeiras de lutas contra a retirada de direitos, pela manutenção dos postos de trabalho existentes e sua ampliação, por ambientes de trabalho saudáveis, por máquinas protegidas, pela valorização dos salários, aposentadorias e pensões, e pelo estrito cumprimento dos textos das convenções coletivas de trabalho, entre outras demandas.





Apesar de as entidades sindicais estarem melhor preparadas, mais organizadas, mais coesas e atuantes se comparadas a um passado não muito distante, de nada valeria sem a efetiva participação do conjunto de trabalhadores nas lutas que encampam visando o bem de todos. Só uma entidade forte e atuante alcança as conquistas almejadas. Essa entidade só se torna efetivamente forte se tiver ao seu lado a categoria que representa. Um sindicato forte é a certeza de que novas e importantes conquistas, e de que nossos direitos serão respeitados.

Com um sindicato fortalecido, as campanhas salariais têm tudo para saírem, sempre, vitoriosas. A análise de diferentes coletivos jurídicos e até um julgamento recente no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo indicam a possibilidade de trabalhadores temporários, estagiários e terceirizados serem também alcançados pela representação do sindicato da categoria profissional em que estiverem atuando. Por isso, agora com a reforma trabalhista em vigor, valorizar seu sindicato é valorizar a si próprio e o seu emprego. Quem torna o sindicato, a federação, a confederação ou a central sindical fortes é o conjunto dos trabalhadores. É a participação de cada trabalhador e trabalhadora visando o bem-estar e o denominador comum de todo um grupo. É importante que todos os trabalhadores e trabalhadoras se sindicalizem, valorizem seu representante sindical e participem ativamente das lutas em defesa das bandeiras da classe trabalhadora brasileira.



MILGROA



EXPEDIENTE

SINSEXPRO

Rua Cristóvão Colombo, nº 63 - 5º andar,
Conj. 502, Sé - Centro - São Paulo/SP - CEP: 01006-020
Telefone: (11) 3228-1867 / 3312-4290 / 3228-5171

Site: www.sinsexpro.org.br - E-mail: sinsexpro@sinsexpro.org.br

• SECRETARIA GERAL

sinsexpro@sinsexpro.org.br

• SECRETARIA DE FINANÇAS

financeira@sinsexpro.org.br

• SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS

juridica@sinsexpro.org.br

• SEC. DE FORMAÇÃO POLÍTICA E RELAÇÕES SINDICAIS

formacao@sinsexpro.org.br

• SECRETARIA SOCIAL

social@sinsexpro.org.br

• SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO

comunicacao@sinsexpro.org.br

Rosângela Tavares

Gill Barbosa - Idealização

José Carlos Nascimento

• JORNALISTAS RESPONSÁVEIS

Selma Munhoz - MTB 20811

Claudia Teodoro - MTB 24191

• EDITORAÇÃO ELETRÔNICA

www.agenciatag.com

• IMPRESSÃO

Compulaser