

Fique por Dentro

Boletim Informativo - Nº 8/2017



Paese, Ferreira
& Advogados Associados



O que a Reforma Trabalhista fez conosco e o que nós vamos fazer com ela

A Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467/17, é uma tentativa evidente de desconstrução do sistema de proteção ao trabalho no Brasil. Sua aprovação foi garantida exclusivamente por conta do ambiente atual, de ruptura democrática. Traz profundas modificações no Direito do Trabalho, pois inverte a lógica de proteção dos trabalhadores e prestigia maior liberdade aos contratos de trabalho e às suas regras, bem como tenta esvaziar a importância dos sindicatos.

Sabemos que o contrato de trabalho é, na vida real, uma relação entre quem necessita de mão de obra e pode pagar por ela e quem tem a capacidade de trabalhar e precisa receber por isso para viver. Na prática, isso significa que os empregadores possuem o poder de mando sobre os trabalhadores, pois, pelo fato de pagarem salários, deles podem exigir, em contrapartida, a observância de uma série de condições. Por sua vez, essas exigências feitas pelos empregadores sempre foram, historicamente, reguladas pelo Estado, que desde 1988 havia atribuído relevância constitucional a inúmeros direitos trabalhistas, por entender que essa relação de trabalho é de dependência econômica e, portanto, de desigualdade: trabalhamos porque precisamos, e se a legislação não nos protege, trabalhamos demais e de forma inadequada.

Jornada de trabalho, condições de higiene, saúde e segurança, irredutibilidade salarial, amplo e gratuito acesso à Justiça do Trabalho, dentre outros direitos, sempre foram, até então, bens tutelados pelo Estado, exatamente para se evitar jornadas exaustivas, condições precárias e inseguras e atividades e remunerações incompatíveis com a dignidade humana. Agora, contudo, com a nova lei, foram flexibilizadas diversas proteções e permitidas novas formas de trabalho, com a intenção de aumentar o poder de mando e de barganha



Guilherme Santos/Sul21

dos empregadores, possibilitar alterações e modalidades contratuais até então não permitidas e facilitar despedidas em massa.

O direito coletivo também foi duramente atingido. Com o discurso de que se estaria estimulando as negociações coletivas e reforçando a importância dos sindicatos, a nova lei vem no sentido contrário. Não somente mantém intacta a estrutura sindical brasileira – com todos os entraves a uma legítima representação –, mas enfraquece os sindicatos, retirando-lhes fontes de custeio e reduzindo significativamente seu papel. Cria um ambiente desfavorável à negociação coletiva, especialmente por conta da ampliação do poder discricionário do empregador, e estabelece que tudo que for pactuado em acordos e convenções coletivas tem mais força que o previsto na lei, sem que tenham sido garantidas condições mínimas necessárias ao exercício da autonomia da vontade coletiva. Além disso, estabelece que alguns direitos podem ser negociados diretamente entre empregador e trabalhadores, sem a intervenção sindical, que assegura que direitos mínimos sejam respeitados e outros maiores sejam buscados.

Este Boletim Informativo, publicado em versão ampliada tendo em vista a extensão das alterações, tem o propósito de esclarecer as principais modificações legislativas. Movidos pela tendência mundial de financeirização da economia e acumulação de riquezas, os idealizadores da Reforma tentaram fragilizar os trabalhadores, enfraquecer os sindicatos, fortalecer as empresas e tornar cada vez mais ricos os ricos e mais pobres os pobres, mas desejamos que você, ciente e consciente, pare para pensar, discuta com seus colegas e com a sua família, procure seu sindicato: qual o seu papel na empresa e o quanto ela depende, de fato, de você? Se você passar a contribuir espontaneamente para o seu sindicato, será que ele não fará nada para melhorar a sua realidade de trabalho e de vida?

A nova lei em breve entrará em vigor. O que nós vamos fazer com o que ela fez conosco depende de nós, da construção de uma consciência cada vez mais coletiva e cidadã. Consciência informada, consistente, resistente.

Aliás, o quanto você sabe e pode resistir? Boa leitura!



Jornada 12x36 e novas regras para o banco de horas

A reforma trabalhista criou a possibilidade de empregados e empregadores firmarem acordo individual para a realização de regime compensatório. Isto é, passou a ser possível o trabalhador realizar jornadas de trabalho superiores a 8 horas diárias, mediante uma jornada de 12 horas de trabalho intercaladas por 36 horas de descanso. O banco

de horas também poderá ser pactuado por acordo individual escrito, sendo que a compensação da jornada extraordinária poderá ocorrer dentro de seis meses. As compensações de jornada, anteriormente sempre tratadas em negociação coletiva, passam a ser permitidas em qualquer atividade, sem a intervenção dos sindicatos profissionais.

Trabalho Intermitente – trabalhadores vão conseguir viver de “bico”?

Está autorizada a realização de contrato de trabalho intermitente, no qual o trabalhador será remunerado de acordo com as horas que efetivamente trabalhar, podendo prestar serviços a outros empregadores, sem exclusividade. A hora trabalhada deverá ser paga, no mínimo, com o valor-hora do salário mínimo ou dos empregados que executem a mesma



função na empresa em contratos com carga horária fixa. O empregador deverá solicitar o trabalhador três dias antes da prestação de serviços e o trabalhador deve responder se aceita o trabalho em até um dia útil após a oferta, sendo que o silêncio será entendido como recusa. Caso o trabalhador aceite mas não compareça ao trabalho e nenhuma justificativa presente, deverá pagar, em até trinta dias, 50% da remuneração que teria recebido caso tivesse trabalhado, sendo permitida a compensação em igual período. As verbas são devidas ao trabalhador imediatamente após o término do trabalho: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, devendo ser recolhidos o INSS e o FGTS correspondentes. Este modelo é o chamado “bico”, que fragiliza a relação de trabalho.

Equiparação salarial: busque auxílio o quanto antes

A reforma trabalhista cria óbices à equiparação salarial. Acaba com a “equiparação em cadeia”, quando se busca paridade salarial com colega que teve judicialmente reconhecida equiparação salarial com outro colega. Altera o requisito da prestação de serviço “na mesma localidade” para “no mesmo estabelecimento empresarial”, autorizando salários diferentes para trabalhadores de estabelecimentos distintos do mesmo grupo econômico. Impõe que o paradigma não pode ter sido admitido pelo empregador mais de quatro anos antes do reclamante. Permite ao empregador adotar quadro de carreira ou criar por meio de norma interna plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público, o que impossibilita a equiparação salarial, sendo que as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade ou por apenas um dos critérios, ensejando cometimento de fraudes e discriminações. Na prática, significa que os trabalhadores devem ficar atentos às condições salariais das equipes nas quais trabalham e procurar auxílio jurídico, buscando a reparação da diferença salarial o quanto antes, tão logo percebam que ganham menos que o colega que faz idênticas atividades.

EXPEDIENTE

JORNALISTA RESPONSÁVEL:
Christiane Matos - Mtb 12.429
Comunicare Assessoria

PLANEJAMENTO GRÁFICO:
Kraskin Comunicação

Acesse o site e atualize seu cadastro
www.paeseferreira.com.br

Rua dos Andradas, nº 1121 no 6º e no
11º andares. Fone (51) 3287-5200

Acesso à Justiça do Trabalho é ponto crucial da Reforma

A partir de agora, mover uma ação judicial contra o empregador ficou mais difícil. A nova lei criou alguns obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho, até então o principal meio pelo qual o trabalhador buscava direitos que foram desrespeitados. A gratuidade da justiça, que é a possibilidade de ingressar em juízo sem nada pagar, ficou assegurada àqueles que possuem remuneração de até 40% do teto de benefícios do INSS (hoje, cerca de R\$ 2 mil) ou mediante comprovação de efetiva necessidade. Caso o trabalhador peça algo que a Justiça julgue indevido, poderá ser condenado a pagar honorários advocatí-

cios à parte contrária e honorários periciais, como penalidade por ter movido a máquina judiciária sem ter razão. Se faltar à audiência, somente poderá ingressar com nova ação mediante o pagamento antecipado de custas. Quem voluntariamente aderir a programas de demissão estará quitando todos os direitos e não poderá reclamá-los judicialmente. Sabemos que a aplicação de algumas dessas novas e lesivas regras vão depender da razoabilidade dos juízes, mas uma coisa é certa: para não correr riscos, você precisará estar assistido e aconselhado por entidade sindical forte e orientado por profissionais qualificados.

Demissões em massa: negociação coletiva prévia deixa de ser obrigatória

A nova lei afasta a obrigatoriedade de negociação do empregador com os sindicatos para que se façam demissões coletivas, circunstância que, até então, não era permitida sem a assistência sindical. Mesmo quando a empresa dispensar dezenas de empregados, causando impacto em toda a comunidade, os sindicatos não serão obrigatoriamente chamados para negociar maiores proteções. Mas isto não impede os trabalhadores de se mobilizarem em torno dos sindicatos para buscar um tratamento menos gravoso.



Tund/Fotolia.com

Danos morais e existenciais: a precificação da vida e da dor

A reforma trabalhista incluiu na CLT artigos específicos sobre o dano extrapatrimonial, antes regulado apenas na Constituição Federal e no Código Civil. Reparações por danos morais e materiais decorrentes de calúnia, difamação, acidente de trabalho, assédio e dano existencial agora estão previstos em lei própria. A nova lei passou a proteger bens imateriais e previu o dever de também o empregado reparar o empregador quando a ele causar dano. Honra, saúde, intimidade são alguns dos bens garantidos aos trabalhadores; imagem, marca, sigilo industrial e nome são bens empresariais

protegidos. Os valores das indenizações foram tabelados, de acordo com o grau de lesão, variando até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. No caso de ser o empregador o ofendido, a indenização também será fixada considerando o salário contratual do ofensor (empregado). Esse tema com certeza vai causar muita polêmica, pois coisifica as pessoas e precifica os danos e, além disso, na prática, ao estabelecer os salários contratuais como base de cálculo da indenização devida, significa que quem ganha mais, vale mais, inclusive na hora de ter um bem imaterial reparado.

Quitação anual só valerá com anuência dos sindicatos

A nova lei estabeleceu o termo de *quitação anual de obrigações trabalhistas*. Ele permite ao empregador obter, do trabalhador, o reconhecimento de que tudo que a ele era devido foi corretamente pago durante o ano. Para ser válido, esse termo de quitação deverá ser assinado com a anuência do sindicato que representa a categoria do trabalhador. Para que o termo não permita, na prática, que seja dada quitação a verbas que na verdade não foram pagas e a obrigações não efetivamente cumpridas, a solução será os sindicatos se recusarem a dar essa anuência, pois não há como fazerem conferências contábeis e decidirem sobre o cumprimento de obrigações trabalhistas em caráter definitivo e em prejuízo da possibilidade de ajuizamento de ações judiciais, a começar pelo fato de que esse poder-dever de examinar se o empregador cumpriu ou não com os seus deveres compete à Justiça do Trabalho.

Normas coletivas terão de ser renovadas após término da vigência

As convenções e acordos coletivos podem ser firmados por um prazo de até 2 anos. Com a nova lei, está vedada a chamada "ultratividade" dos direitos conquistados na negociação coletiva, ou seja, após o término da vigência, não mais existe a obrigação de os direitos negociados serem mantidos até que uma nova norma seja firmada. Agora, os direitos de uma negociação coletiva precisam ser renovados a cada final de vigência, não se garantindo mais a possibilidade de observância enquanto não renovadas as normas. A modalidade anterior garantia a preservação dos direitos dos trabalhadores enquanto uma nova norma era negociada, o que conferia segurança jurídica. Mas sindicatos fortes e trabalhadores bem orientados e diligentes podem, sim, continuar lutando pelos seus direitos, e empresas com responsabilidade social não andam para trás. Evoluir e se desenvolver, sempre!

Não negocie o seu intervalo. Pare para descansar!

Passou a ser possível reduzir o intervalo intrajornada para alimentação e descanso, respeitado o limite mínimo de 30 minutos, para jornadas superiores a 6 horas, mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A nova lei dispõe que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são mais consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, ou seja, a cláusula coletiva de trabalho que reduzir intervalo intrajornada não poderá mais ser considerada inválida ou ilícita. Com ou sem a participação do sindicato, lembre-se: na vida existem bens que são inegociáveis e essenciais para a dignidade humana. Não negocie seu intervalo, exija que o seu sindicato o respeite também.



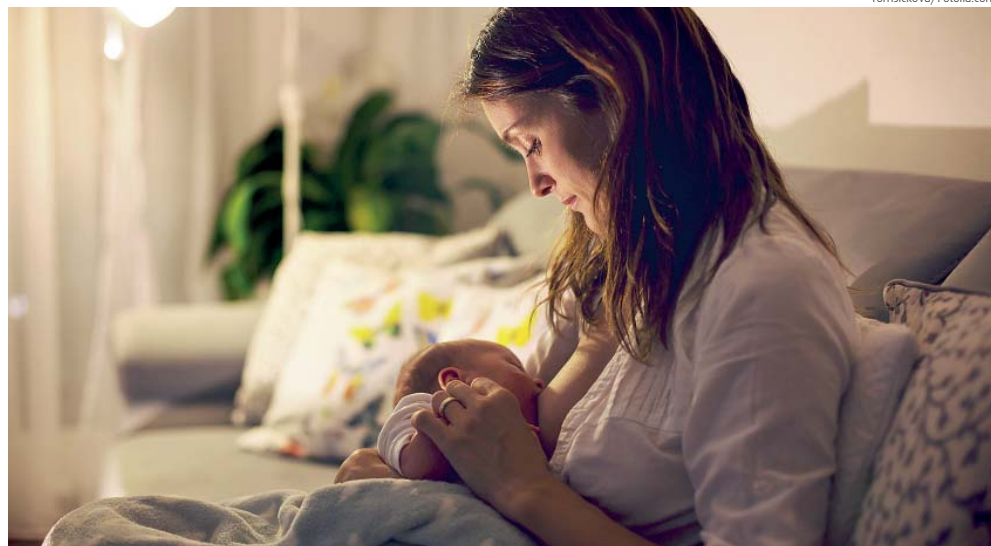
Rido/Fotolia.com

Mães e bebês e o direito a um ambiente de trabalho digno e saudável

Gestantes deverão ser afastadas de atividades insalubres em grau máximo, mesmo que não possuam atestado médico assim recomendando. Nessa hipótese, se não houver na empresa local e atividade salubre na qual a gestante possa trabalhar, a gravidez será considerada de risco e poderá ser solicitado, perante o INSS, o afastamento antecipado e o pagamento do salário maternidade, por todo o período da gestação. Poderão, contudo, trabalhar em atividades insalubres em grau médio e mínimo. Por sua vez, as lactantes poderão trabalhar expostas a qualquer grau de insalu-

bridade, exceto se apresentarem atestado médico determinando o afastamento dos agentes insalubres. O intervalo de 30 minutos, duas vezes ao dia durante a jornada, para amamentação de bebês de até seis meses, foi mantido, mas passou a depender de acordo individual entre a trabalhadora e o empregador. As novas previsões exigem, mais uma vez, que as gestantes estejam assistidas por médicos competentes e cautelosos e acolhidas num ambiente de trabalho digno, onde todos os envolvidos, patrões e colegas, entendam a importância do momento de gerar e de cuidar.

Tomsickova/Fotolia.com



Tempo de serviço na função gratificada tem valor? Que nada!

A nova lei incluiu o §2º no artigo 468 da CLT. Assim, trabalhadores que receberam ou recebem função gratificada durante dez anos ou mais em virtude do exercício de função comissionada, se afastados da atividade e retornarem ao cargo original, perdem o direito à incorporação da gratificação aos salários, para os efeitos de férias, 13º salários, FGTS e outros reflexos. Com ou sem justo motivo, o empregador pode cessar a atividade diferenciada e deixar de pagar a gratificação a ela correspondente. Na prática, a estabilidade econômica dos trabalhadores será severamente atingida, pois pelo decurso do tempo sabemos que se acostumam e organizam suas vidas, rotinas e escolhas a partir da realidade de incremento salarial que a função gratificada oferece. Incremento, daqui em diante, sempre provisório, não esqueça!

Quem ganha mais é mais livre e mais protegido?

A nova lei permite que empregados com formação de nível superior e que ganhem mais que o correspondente a dois benefícios máximos do INSS (cerca de R\$ 11 mil nos dias atuais) negociem condições contratuais diretamente com o empregador, sem a intervenção dos sindicatos da categoria profissional que os representa. Jornada de trabalho, organização do banco de horas, fracionamento de intervalo, trabalho em casa, troca de feriados e participação nos lucros são alguns dos direitos negociáveis. Férias, 13º salário, licenças maternidade e paternidade continuam sendo inegociáveis. Mas uma coisa é verdade: o fato de o trabalhador possuir diploma universitário e ganhar mais de R\$ 11 mil não significa, por si só, que ele tenha condições pessoais de negociar, em situação de igualdade, com seu empregador. Todos nós sabemos que a união faz a força, por isso a participação dos sindicatos costuma garantir um tratamento mais justo e equilibrado aos interesses de todos os envolvidos.

Mudanças no trabalho em regime de tempo parcial

A nova lei permite que sejam trabalhadas até 30 horas semanais, sem o pagamento de horas extras, ou, ainda, até 26 horas semanais podendo ser realizadas até 6 horas extras semanais. Caso o contrato seja firmado em quantidade inferior a 26 horas semanais, as horas extras sobre a carga horária pactuada ficam limitadas a 6 horas semanais. Como adicional de remuneração, fica estabelecido o percentual de 50% do salário-hora, observando-se que as horas extras poderão ser compensadas diretamente até uma semana posterior à sua realização. As férias desse tipo de contrato são devidas da mesma forma que as dos demais trabalhadores, podendo o trabalhador a tempo parcial converter em dinheiro 1/3 do período.

Terceirização: agora, permitida em qualquer atividade

A nova lei permite a terceirização de qualquer atividade. Também estabelece que não pode ser contratada pessoa jurídica que tenha titulares ou sócios que nos últimos dezoito meses tenham prestado serviços à empresa contratante na condição de empregados, salvo se estiverem aposentados. O trabalhador demitido não poderá prestar serviços para a empresa contratante, através da terceirizada contratada, antes do fim de dezoito meses contados a partir da data da sua

demissão. Ao trabalhador terceirizado estão assegurados alimentação igual ao dos empregados da contratante, se existir refeitório, transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento, caso a atividade exija, dentre outros direitos. Ainda, deverão ser observadas medidas de saúde e segurança do trabalho, instalações adequadas e outras condições dignas a que façam jus os empregados da contratante, mas desde que seja pactuado entre a contratante e a terceirizada contratada.

Benefícios deixam de incorporar na remuneração

Diárias para viagem, abonos, ajudas de custo, planos de saúde, auxílio-alimentação (tickets) e prêmios concedidos pelo empregador deixam de incorporar o contrato de trabalho e a remuneração e, portanto, sobre eles não mais incidem impostos e encargos trabalhistas e previdenciários. Dessa forma, o salário, antes integrado pela importância fixa estipulada + comissões + percentagens + gratificações ajustadas + abonos pagos pelo empregador, passa a ser constituído apenas pelo valor fixo contratado + gorjetas + comissões. Os prêmios poderão ser negociados livremente entre as partes, sem natureza salarial e sem incorporar à remuneração do empregado, ainda que pagos com habitualidade.

O meu direito pode acabar?

Nas ações trabalhistas, são os trabalhadores que, na maioria dos casos, buscam o Judiciário para tentar remediar um dano que lhe causaram. Para a busca judicial dos direitos, há um prazo, que é de dois anos, a contar do término do contrato de trabalho. Após o ingresso da ação e sendo reconhecido o direito do empregado, a empresa será devedora de tais verbas e ficará com registro de inadimplência no BNDT – Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, o que lhe impedirá de participar

de processos de licitação, bem como outras atividades empresariais. Entretanto, os créditos dos trabalhadores decairão com o tempo caso não se consiga cobrá-los e o processo judicial permaneça sem movimentação por dois anos. Ou seja, seja diligente na busca dos seus direitos, ajude seu advogado a encontrar bens da empresa devedora, sob pena de a empresa voltar a ter “ficha limpa” na Justiça do Trabalho e você não receber, efetivamente, o direito que teve reconhecido.

Responsabilidade dos sócios empregadores

Sócio que deixar de compor a empresa, o chamado “sócio retirante”, responderá perante a Justiça do Trabalho apenas subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e só responderá pelas obrigações do período em que foi sócio e se a ação for ajuizada pelo empregado dentro de dois anos a contar da averbação, no contrato social da empresa, da retirada do sócio. Isso significa que ele só terá de pagar as dívidas trabalhistas caso a empresa da qual ele fez parte não as pague. Essa limitação poderá permitir que a empresa mude seus sócios formalmente e constitua sócios “laranjas”, com a intenção de preservar o patrimônio do sócio retirante que desrespeitou direitos trabalhistas e que era o verdadeiro responsável. Temos dito e repetimos: fique atento, observe a movimentação no seu local de trabalho, seja diligente ao cuidar dos seus direitos: o contrato de trabalho é um contrato-realidade e o dono da empresa e o chefe são pessoas reais.

Sindicatos atuantes serão fundamentais

Os mentores da nova lei tentaram esvaziar o papel dos sindicatos na defesa dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores exatamente porque sabem a importância da consciência e luta coletivas na construção de melhores condições salariais e de trabalho. A reforma quis afastar o caráter protetivo do Direito do Trabalho, ao estabelecer uma ilusória igualdade de condições na relação entre empregado e empregador. Como nessa nova configuração os sindicatos somente "atrapalhariam", foram feitas uma série de restrições às ações protetivas dos sindicatos. Por exemplo, fiscalização do cumprimento de direitos, no curso do contrato e na rescisão, negociações coletivas e representação foram enfraquecidas. Em todas essas importantes frentes de ação dos sindicatos há obstáculos que, agora, terão de ser superados. Mais do que nunca, os trabalhadores terão de fortalecer o papel dos

sindicatos, prestigiando espaços de atuação conjunta, rejeitando tentativas patronais de impor práticas lesivas, negando a quitação individual de direitos, participando de assembleias e encontros sindicais, integrando movimentos em prol da defesa de direitos. Enfim, lutando pela garantia de trabalho digno. A nossa Constituição-cidadã de 1988 garantiu aos sindicatos protagonismo e efetivos instrumentos de defesa dos trabalhadores. É tempo de fazer valer integralmente essas garantias constitucionais, resistindo à tentativa de desmonte dos direitos trabalhistas. Trabalhadores conscientes e unidos geram sindicatos fortes. E sindicatos fortes reinventam o mundo do trabalho e alargam os horizontes possíveis. Não se produz sem o trabalhador, não existe escola sem professores e funcionários, um hospital não funciona somente com aparelhos. O trabalho humano ainda é imprescindível. Caminhemos!

Fiscalização das rescisões pelos sindicatos deve ser preservada

Antes da reforma, a homologação de rescisão de contratos de empregados com mais de um ano de serviço obrigatoriamente tinha de ser feita no sindicato que o representa ou no Ministério do Trabalho e Emprego, o que permitia que uma equipe qualificada para fiscalizar o cumprimento de obrigações legais acompanhasse o trabalhador durante a homologação e o auxiliasse no correto encaminhamento de situações de descumprimento de obrigações por parte da empresa. Agora, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos vai depender de expressa previsão nas convenções e acordos coletivos de trabalho. Importante, portanto, garantir a intervenção dos sindicatos, a fim de que exerçam esse papel fiscalizatório.

Humor

