



Folha

Metalúrgica



Boletim informativo do Sindicato dos Metalúrgicos de Salto

Junho de 2017 - Edição n.º 445

Tem início a Campanha Salarial 2017



Reunidos em São Bernardo do Campo, centenas de metalúrgicos(as) do Estado de São Paulo, aprovaram por unanimidade, na manhã do sábado, 3 de junho, os eixos centrais que vão nortear a Campanha Salarial 2017.

Com o slogan “Resistência, Unidade e Luta”, a Campanha celebra em sua identidade visual os 100 anos da Revolução Russa e os 100 anos da primeira Greve Geral no Brasil.

Os participantes debateram a conjuntura nacional política e econômica e também as cláusulas que serão debatidas com o patronal durante o período de campanha.

Página 3

Reforma Trabalhista



Entenda o que acontecerá com seus direitos, após a aprovação e entrada em vigor da Reforma Trabalhista. **Página 4**

“Vamos fazer uma Greve Geral maior do que a do dia 28”

As centrais sindicais aprovaram na segunda-feira, 29 de maio, a realização de uma nova greve geral, contra as reformas e o governo Temer, no final de junho, em data a ser definida, mas que ficará entre os dias 26 e 30 do mês que vem. **Página 2**



2º Campeonato de Truco

Atenção associados!
No mês de setembro, teremos o 2º Campeonato de Truco do Sindicato dos Metalúrgicos de Salto.
Fiquem atentos aos próximos boletins, para o período de inscrição.

A reforma trabalhista não gera empregos. Faz você perder o seu!

Com a Reforma Trabalhista, a empresa pode te demitir, contratar um terceirizado sem nenhum vínculo, por muito menos. Quem defende isso é acusado de estar enlameado em corrupção em parceria com grandes empresários. Você vai deixar que eles digam o que é melhor para você?

Reaja! Não deixe que os senadores votem contra você.

#FORATEMER! #DIRETASJÁ!

EDITORIAL

Para aqueles que pensaram que o golpe já havia acabado. Se enganaram! O golpe continua em pleno andamento. O governo antidemocrático e impopular de Temer, coloca garganta abaixo a Reformas Trabalhistas e da Previdência. Tenta a todo custo criar uma imagem e a ideia, que tais ações é em benefício do Brasil e principalmente da classe trabalhadora. Trata-se de uma grande mentira.

Quando reformamos algo, o fazemos para um melhor aproveitamento. Adaptações são feitas e tudo é refeito, de modo a dar maior utilidade e propiciar mais benefícios a todos. No caso das reformas de Temer, os resultados são apenas de um lado: os dos patrões!

A principal mudança proposta na Reforma Trabalhista, é o estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado em 13 pontos das relações de trabalho. O texto original enviado pelo poder Executivo, entretanto, passou por profundas alterações no substitutivo apresentado pelo relator da Comissão Especial que analisou o tema na Câmara dos Deputados. O substitutivo, aprovado pelo plenário com pequenas modificações em 26 de abril de 2017, alterou substancialmente a legislação trabalhista e afetará diretamente a vida dos trabalhadores(as). Enviado ao Senado, o texto aprovado na Câmara denomina-se, agora, PLC 38/2017.

O projeto é sonho antigo dos empresários que financiaram o golpe. Ao derrubar as principais diretrizes que garantem condições mínimas de trabalho, o texto permite ampliar o lucro com base na ampliação da exploração do trabalhador.

Há também a questão da jornada zero hora. Essa modalidade de contrato é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição do fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

A reforma trabalhista também facilitará as demissões e reduzirão as possibilidades de o trabalhador buscar seus direitos na Justiça; desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de

direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes.

Já na Reforma da Previdência, pode-se destacar irá resultar em um grave retrocesso aos direitos sociais dos trabalhadores brasileiros. Conquistas fruto de históricas lutas. Essas mudanças sucatearão todo o sistema público de Seguridade - criado na Constituição de 1988 e orientado pelos princípios da solidariedade e da universalidade para amparar financeiramente os trabalhadores e trabalhadoras, bem como seus familiares, substituindo sua remuneração, quando se encontram em situação de risco ou vulnerabilidade social.

Ou seja, perseguindo os fins últimos do Golpe, outro destino ele terá senão a sua privatização, passando a ser oferecido por Bancos e instituições financeiras privadas, sob uma lógica de mercado, não enquanto direito.

Mas, afinal, como concretamente ocorrerá esse sucateamento da Previdência Social?

Além das reduções no quadro de servidores e terceirizações já feitas nos últimos anos no INSS, a principal consequência das mudanças nas regras dos benefícios da Previdência será a redução no valor desses benefícios e o cerceamento de aposentadorias, já que menos pessoas poderão na prática acessar as aposentadorias e pensões ou goza-los por menos tempo do que hoje.

E o que podemos fazer? Muita coisa.

Precisamos nos mobilizar e mostra a força da classe trabalhadora. Eles querem tirar nossos direitos, mas se unirmos e engrossarmos a luta, podemos barrar tais reformas.

É hora de unir-nos e juntos lutar. Mostrar que não somos meros espectadores. Somos trabalhadores que lutam pela conquista e defesa dos nossos direitos.

Trabalhadores (as) metalúrgicos. Vamos unir nossas forças e lutar contra as reformas.

Vamos à luta!

Alexandro Garcia Ribeiro
Presidente do Sindicato dos
Metalúrgicos de Salto

Maior Marcha da história

200 mil em Brasília por Nenhum direito a menos! Fora Temer! Diretas já!

O eixo monumental de Brasília foi tomado por 200 mil manifestantes que protestaram de forma pacífica contra as reformas trabalhista e da Previdência exigindo a retirada imediata das propostas do Congresso, recusaram o “golpe dentro do golpe” com eleição indireta de presidente, defenderam que a palavra tem que ser dada ao povo soberano em eleições diretas já!

A participação da CUT, em unidade com todas as centrais, foi importante para o sucesso do Ocupa Brasília.

Mas, quando o início da Marcha chegou próximo ao Congresso Nacional, o Estado mostrou sua falta de preparo para receber uma manifestação democrática e a polícia, mais uma vez, agiu de forma repressora como sempre faz em atos de trabalhadores e trabalhadoras, que hoje, em Brasília, exerciam seu legítimo direito de manifestação. Milhares de mulheres, e homens, jovens e crianças foram recebidos com balas de borracha e gás lacrimogêneo.

Temer se aproveitou disso para invocar as Forças Armadas para a defesa da “ordem”, lembrando os piores momentos da ditadura militar.

A CUT e as demais centrais não vão esmorecer na luta em defesa dos direitos e da democracia, devendo reunir-se para discutir a continuidade da luta e, continuando a tramitar as reformas, adotar o chamado a uma nova greve geral maior do que paralisou o Brasil em 28 de abril.

A luta continua!
Nenhum direito a menos!
Fora Temer!
Diretas já!



Centrais definirão mobilizações rumo à próxima Greve Geral



Após encontro na segunda-feira, 29 de maio, em que fizeram um balanço do Ocupa Brasília na última semana, a CUT e as demais centrais sindicais irão se reunir novamente, em São Paulo, para definir um calendário de mobilizações até a próxima Greve Geral.

A expectativa é que a paralisação aconteça entre os dias 26 e 30 de junho e, como a manifestação do dia 28 de abril, também lutará contra as reformas do governo ilegítimo de Michel Temer (PMDB). Porém, conforme aponta o secretário-geral da CUT, Sérgio Nobre, terá o acréscimo do embate pelas Diretas Já.

“Todas as nossas pautas, incluindo as reformas, tratam da democracia, porque democracia pressupõe igualdade de condições e tanto os ataques à aposentadoria quanto o roubo dos direitos trabalhistas desequilibram as relações entre os mais ricos e os mais pobres, patrões e trabalhadores. Acreditamos que essa ideia está chegando à sociedade e o primeiro passo é impedir que o povo seja excluído da escolha sobre quem comandará o país. Portanto, o primeiro passo é Diretas Já!”, concluiu Nobre.

Com Temer, desemprego aumentou em 2,6 milhões



Pesquisa divulgada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) na quarta-feira, 31 de maio, aponta que o Brasil tem 2,6 milhões a mais neste primeiro trimestre em relação ao mesmo período do ano passado.

Segundo o levantamento, 14 milhões de pessoas estavam em busca de emprego entre fevereiro e abril de 2017. Em 2016, no mesmo período, eram 11,6 milhões de pessoas, o equivalente a 2,6 milhões de novos desempregados desde que o ilegítimo Michel Temer (PMDB) chegou à Presidência da República por meio de um golpe.

Os dados apontam aquilo que a CUT já defendia durante a campanha contra o golpe: uma agenda recessiva impacta, principalmente, a classe trabalhadora e as reformas prometidas por Temer para agilizar a economia foram tiro na água.

Em abril deste ano, o mesmo IBGE destacou que o número de trabalho com carteira assinada nos primeiros três meses deste ano foi de 33,28 milhões, índice mais baixo desde o início da pesquisa.

O rendimento médio do trabalhador também teve queda, foi de R\$ 2.040 nos primeiros três meses do ano passado, para R\$ 2.107, no mesmo período deste ano (é o contrário; os números são R\$ 2.052 no ano passado e 2107 esse ano) e não há sinais de melhora a partir das propostas de Temer para o país, como aponta a técnica do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), Adriana Marcolino.

“A economia ainda não deu sinais de recuperação efetivos. O que temos são pontualmente alguns setores que num mês têm melhora e depois não se consolida. Então, você não tem cenário que pode promover crescimento econômico e do emprego de forma sustentável e na velocidade necessária. Além disso, as políticas do governo, seja do ponto de vista das políticas sociais, de desenvolvimento ou infraestrutura não ajudam para a geração do emprego, ao contrário, são recessivas e mantêm o desemprego em patamares bastante elevados”.

Para Adriana, o cenário de instabilidade política, econômica e social que se aprofunda com a continuidade de Temer no poder, por um lado, não inspira confiança nos empresários para investir. Por outro, faz com que os trabalhadores temam por seus empregos num modelo que propõe terceirização sem limites e rebaixamento de condições dignas no emprego.

Aliado a esses fatores, há ainda a retração do papel do Estado como movimentador do país. “As reformas da Previdência, congelamento teto de gasto, esvaziamento das Políticas Públicas, como os cortes econômicos têm impacto negativo porque o Estado é grande indutor de desenvolvimento, financiador da economia, que alavanca empregos. E a proposta do governo não é seguir nesse caminho, ao contrário, é privatizar e abrir espaço para o capital internacional, reduzindo na infraestrutura e políticas sociais”, aponta.

Trabalho temporário não é emprego, é bico!

Não à Reforma Trabalhista!



Metalúrgicos aprovam eixo da Campanha Salarial 2017

Reunidos em São Bernardo do Campo, os metalúrgicos(as) aprovaram por unanimidade, na manhã do sábado, 3 de junho, os eixos centrais que vão nortear a Campanha Salarial 2017. Com o slogan “Resistência, Unidade e Luta”, a Campanha celebra em sua identidade visual os 100 anos da Revolução Russa e os 100 anos da primeira Greve Geral no Brasil.

Os 5 eixos prioritários são: 40 horas semanais; reposição da inflação e aumento real; não à perda de direitos, não à terceirização; não às reformas. “Os eixos da campanha ilustram bem o momento que estamos vivendo”, aponta Luiz Carlos da Silva Dias, o Luizão, presidente da FEM-CUT/SP, lembrando a grave crise econômica em que o Brasil se encontra. A Plenária Estatutária da entidade também aprovou o calendário para a Campanha Salarial de 2017.

Os participantes debateram a conjuntura nacional política e econômica e também as cláusulas que serão debatidas com o patronal durante o período de campanha. “Sempre soubemos da importância das cláusulas sociais e este ano daremos ainda mais cen-

tralidade para ela para combater a retirada de direitos”, destacou Luizão.

A plenária estatutária, que aconteceu no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, contou com a participação de João Cayres, secretário geral da CUT/SP, Loricardo de Oliveira, secretário geral da CNM/CUT, Fausto Augusto Junior, do DIEESE e Paulo Vannuchi, ex-ministro dos Direitos Humanos no governo Lula.

Conjuntura

Paulo Vannuchi lembrou que a crise que o país está colocado foi agravada pelo rompimento institucional com o impeachment da Presidente Dilma Rousseff. “O impeachment da presidenta Dilma rompeu com a institucionalidade e isso é muito prejudicial, já que abre precedentes para que em qualquer crise econômica a solução seja o impedimento presidente de governar, fragilizando ainda mais a democracia”. Para Fausto Augusto Junior a reforma trabalhista é a mais prejudicial para os trabalhadores. “Temos dificuldade em dialogar com a população sobre a reforma trabalhista porque o que está sendo propagandeado pela grande imprensa é que ela vai acabar com o

imposto sindical, o que agrada a população, porém não é divulgada o fim dos direitos e a precarização ainda maior que será causada caso ela seja aprovada”.

Resgate Histórico

A Campanha Salarial 2017 “Resistência, Unidade e Luta”, traz em sua identidade visual o resgate do Construtivismo Russo, linguagem estética e artística usada durante o período revolucionário russo para dialogar com a população através de cartazes e panfletos. Além de homenagear os 100 anos da Revolução Russa, o objetivo é resgatar o histórico de organização dos trabalhadores para a tomada do poder e o avanço dos direitos da classe contra a exploração do capitalismo.

Em 1917, no Brasil, também aconteceu a primeira greve geral do país. A Campanha Salarial 2017 da FEM-CUT/SP também celebra os 100 anos desta greve. “100 anos depois da Greve de 1917 construímos a maior greve geral da história do Brasil. Em um momento como esse que vivemos, de ataques concretos contra nossos direitos é importante resgatar os diversos momentos de resistência da classe trabalhadora”, explica Luizão.

Porta de Fábrica

Trabalhadores rejeitam proposta do PPR na NAGEL do Brasil



O Sindicato dos Metalúrgicos de Salto através dos seus diretores, realizou assembleia na empresa NAGEL do Brasil, no dia 2 de junho, para levar aos trabalhadores a proposta de PPR (Programa de Participação nos Resultados), que foi apresentada pela empresa. Após explanação dos valores e das condições de pagamento, a proposta foi colocada em votação, sendo rejeitada por unanimidade. Os trabalhadores aguardam nova reunião para que seja discutido novo valor. O Sindicato já encaminhou ofício exigindo nova reunião.

Abono, não!



Os trabalhadores da empresa Thermoid rejeitaram, no dia 22 de maio, a proposta de abono oferecida pela empresa, que seria pago em duas parcelas. Os metalúrgicos haviam solicitado a retomada do pagamento do PPR (Programa de Participação nos Resultados), que há quase seis anos não é pago. Por sua vez, a empresa alega não ter condições de retomar o PPR no momento, motivo pelo qual decidiu ofertar o abono, que foi rejeitado por unanimidade. O trabalhadores entendem ser possível aos menos melhorar o valor, já que a produção está de vento em poupa. Também, desejam que a empresa assuma o compromisso, de em 2018, retomar o pagamento do PPR.

O sindicato aguarda nova reunião com a empresa para retomar a discussão.

Trabalhadores da Kanjiko - Salto aprovam PPR



Na terça-feira, dia 02 de maio, em Assembleia na porta da fábrica, os trabalhadores da empresa Kanjiko - Salto conquistaram um dos melhores PPRs (Programa de Participação nos Resultados) da região. Isso só foi possível, pelo trabalho que o Sindicato dos Metalúrgicos de Salto, através dos seus diretores vem desempenhando na empresa junto aos trabalhadores que se mostraram muito unidos e organizados.

Sorteio

Seguem os sorteados do mês de abril.



Fabiana Maria Ribeiro - empresa FCA

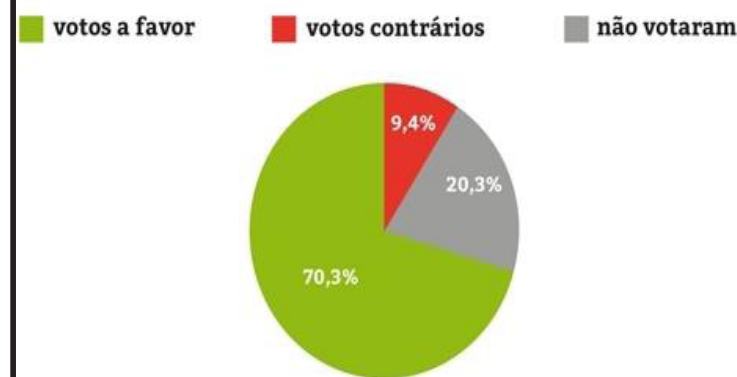


Manoel Queiroz de Andrade - Empresa Delta Star

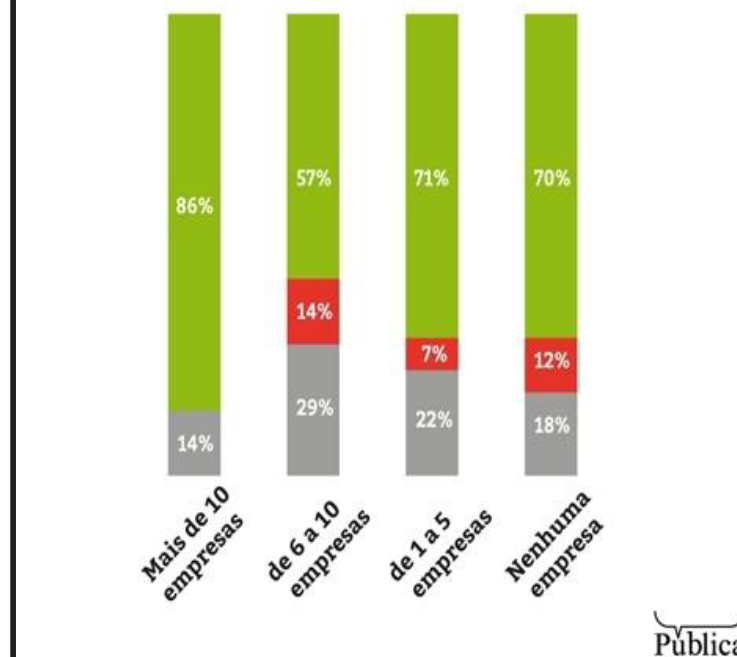
Não fique só. Fique Sócio!

Mudanças na legislação trabalhista foram conduzidas por parlamentares-patrões

Mais de 70% dos deputados votaram a favor da ampliação da terceirização



Aprovação do projeto foi maior entre deputados que possuem mais de 10 empresas



9 em cada 10 deputados votaram a favor da reforma trabalhista



Seus direitos trabalhistas correm riscos

O Projeto de Lei PL 6.787/2016, aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril, modifica cerca de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de rever pontos específicos de outras leis e derrubar súmulas do TST que continham interpretações favoráveis aos trabalhadores.

Trata-se da mais ampla alter-

ação realizada na CLT de uma só vez. Os fundamentos do projeto aprovado na Câmara são: revogação do princípio que protege o trabalhador perante o empregador e, segundo o qual, o primeiro é a parte mais fraca na relação de emprego, reduzindo a proteção do Estado aos trabalhadores e aumentando as garantias e a liberdade de

ação das empresas nas relações de trabalho; redução do poder de negociação e contratação coletiva, prevendo a possibilidade de realização de acordos individuais - inclusive verbais - para a pactuação de diversos aspectos das relações de trabalho, a não exigência de participação dos sindicatos na homologação de rescisões; autorização para

o rebaixamento de direitos previstos em lei, por meio do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em relação a diversos aspectos das relações de trabalho; ampliação da participação de contratos atípicos e do trabalho autônomo no conjunto das formas de contratação existentes no mercado de trabalho, dando às em-

presas mais alternativas de promover ajustes nos custos fixos e; forte restrição à atuação e ao poder normativo da Justiça do Trabalho, bem como ao acesso dos trabalhadores ao judiciário trabalhista, criando uma série de condicionantes, limitando a gratuidade e impondo penalidades ao demandante caso perca a ação.

Institui o contrato de teletrabalho

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

Institui o contrato de trabalho intermitente

Essa modalidade de contrato - também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores. A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial. Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais.

Estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades-fim (terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens.

Havia uma dúvida se a Lei 13.429/2017 sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam a atividade-fim. No PLC 38/2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal. Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.

Libera o uso de contrato de trabalho autônomo.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. O PLC 38/2017 legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

ALTERAÇÕES NA RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam o trabalhador.

As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração. As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho. O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor.

Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS e não existirá pagamento do seguro-desemprego.

Facilita a dispensa imotivada.

Facilita a demissão individual, mas, principalmente, as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse disposi-

tivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho. Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma “economia” para as empresas, porque nas negociações com os sindicatos, em situações de demissão coletiva, há sempre a tentativa de redução do número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto de demissões em massa.

Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV ou PDI).

Impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses Planos de Demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa. É uma forma legalizada de “chantagem” com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir como para aqueles que são “convidados” a aceitar o Planos de Demissão.

Cria o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”,

Novamente, considerando as relações assimétricas de poder entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de “chantagem” com os trabalhadores na vigência do contrato de trabalho, ainda que assistidos pelo sindicato da categoria. Nesse termo, o trabalhador declara a quitação anual de seus direitos, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista na Justiça do Trabalho contra irregularidades no contrato, por medo de represálias do empregador.

ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO

Altera os mecanismos para uso da hora extra.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda. Da maneira como prevê o PLC 38/2017, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada “jornada inglesa” (8h48m). O projeto exige o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.

Estabelece compensação de jornada por acordo individual (banco de horas).

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 1990, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas, o movimento sindical conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei. Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa. Em 2000, foi definida, em uma normatização do TST, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade de banco de horas. Como a Constituição Federal prevê a necessidade de Acordos ou Convenções Coletivas para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

Elimina a remuneração do tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso (horas in itinere).

Pela CLT, o tempo de deslocamento até o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, nos casos em que a empresa fica em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público, é considerado como hora trabalhada. Pelo PLC 38/2017, além dessas horas não serem mais contabilizadas na jornada de trabalho e, portanto, na remuneração do trabalhador, o termo “ocupação do posto de trabalho” deixa margem à interpretação de que o tempo gasto entre a chegada à portaria da empresa até o posto de trabalho também não será considerado como hora trabalhada.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Direito a pausas para amamentação.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los. Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

Elimina a incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança.

Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por 10 anos ou mais. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores.

A realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir: Primeiro, a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores. Depois, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antisindicalistas “tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos. Ademais, não se pode desconhecer que as adversidades da conjuntura econômica reduzem expressivamente a capacidade de atuação dos sindicatos, tenham eles muitos ou poucos filiados e sejam eles bastante ou pouco estruturados.

Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, ainda que estas prevejam condições mais favoráveis.

Esse dispositivo, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigente no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e estas últimas sobre os acordos. A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos, pois sua alteração depende de revisão constitucional. A prevalência dos acordos sobre as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião do sindicato por empresa.

Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou maiores salários.

A permissão de negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou com salários cujo valor exceda em duas vezes o teto do RGPS parte do pressuposto de que esses trabalhadores têm mais condições para negociar devido à posição que ocupam na empresa ou à qualificação profissional que possuem. A cláusula compromissória de arbitragem se refere ao caso de conflitos entre o trabalhador e a empresa na qual a solução será buscada por meio da arbitragem ou mediação e não da Justiça do Trabalho. Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato e a Justiça do Trabalho da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho.

Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas. Não há dúvida que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil, entretanto, a existência de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida aos trabalhadores. Em suma, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, trará elevados riscos para os trabalhadores.