SINSERCON RS

DEFENDENDO DIREITOS

CAMPANHA SALARIAL E REFORMA TRABALHISTA

Até o presente momento, poucos acordos coletivos foram firmados. Seguem em negociação os Conselhos: Creci, Corecon, Biblioteconomia, Crea, Cra, Crp e Coren, Crefono e Crn, estando os dois últimos em fase de votação pela categoria.

Neste ano, em face da reforma trabalhista, a diretora Giane, juntamente com o Dr. Jairo Franck, assessor juridico, estão percorrendo os Conselhos/Ordens para colocar os prejuízos que a nova legislação trabalhista está trazendo e o que as mudanças representarão na vida dos trabalhadores.

Tendo em vista que pela nova legislação, o acordado se sobrepõe ao legislado, o Sindicato está esclarecendo a importância da inclusão nos acordos coletivos de algumas cláusulas, entre elas: **Ultratividade das normas coletivas,** que estabelece que não havendo novo acordo coletivo de trabalho para o próximo período, continuarão em vigor as cláusulas sociais e econômicas estabelecidas no presente acordo coletivo até que sobrevenha novo instrumento normativo de trabalho; **Retroatividade das normas coletivas** que estabelece a manutenção de todas as vantagens (cláusulas econômicas e sociais), tais como reajustes, reposições, aumentos, diferenças, etc., retroativas a data-base da categoria, qual seja, 1º de maio; **Negociações individuais frente à negociação coletiva,** onde se estabelece que as negociações de trabalho individuais não poderão versar sobre o previsto em ACT; **Horas *in itinere*,** onde se estabelece que o tempo dispendido nos deslocamentos casa-trabalho-casa será computado na sua jornada de trabalho, por se constituir em tempo efetivo à disposição do empregador, entre outras.

Alguns Conselhos/Ordens ainda não se manifestaram sobre o pedido do Sindicato para reunião com os servidores.

Juiz do trabalho destaca principais prejuízos da reforma trabalhista

O juiz do Trabalho da 15ª Região e presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Guilherme Feliciano, revela em entrevista à Confederação Nacional das Profissões Liberais, os principais prejuízos que a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) irá provocar à classe trabalhadora, a partir de novembro.

Segundo Guilherme Feliciano, a nova legislação trabalhista contraria diversos artigos estabelecidos na Constituição, a exemplo do chamado princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Nesse contexto, o juiz do Trabalho evidencia o respaldo previsto no artigo 7º caput da Constituição, em que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de todos aqueles previstos, que melhorem sua condição social. Para ele, essa normativa sempre foi respeitada, inclusive no texto da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Agora, a Lei 13.467 vem dizer que os acordos coletivos de trabalho sempre preferem as convenções coletivas de trabalho. "A convenção coletiva de trabalho é celebrada entre sindicato patronal e de trabalhadores, já o acordo coletivo é celebrado entre sindicato de trabalhadores e empresa. O que a lei passa a dizer é que o que está no acordo coletivo, celebrado diretamente com a empresa, prevalece sobre o que celebrado na convenção, mesmo que seja pior, quebrando o princípio constitucional da norma mais favorável", evidencia Guilherme Feliciano.

O presidente da Anamatra esclarece ainda que o artigo 444, parágrafo único introduzido pela nova lei, ainda diz que o trabalhador que tenha curso superior e receba mais que dois tetos de benefício do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), o que seria em torno de R$ 11.500 reais, pode negociar praticamente qualquer coisa por acordo individual. O trabalhador pode negociar tudo que está no artigo 611A da CLT, que prevê o chamado negociado sobre o legislado, sem a intervenção do sindicato. Ele pode negociar o que é ou não cargo de confiança; graus de insalubridade; extensão da jornada em local insalubre; remuneração por produtividade; tudo por acordo individual. "Se forem empregados e estiverem subordinados ao seu empregador tem aqueles direitos ali previstos e, portanto, a jornada só pode ser flexibilizada por negociação coletiva e isso alcança, inclusive, quem ganha mais que dois tetos do RGPS. Além disso, a Constituição só previu esta flexibilização dos direitos sociais em três assuntos: salário, remuneração e turnos ininterruptos de revezamento. E mesmo assim, por negociação coletiva", ressalta.

Outra inconstitucionalidade apontada pelo juiz do Trabalho está na alteração do artigo 611ª. A Lei 13.467/17 diz que por negociação coletiva, é possível alterar, por exemplo, o enquadramento de atividade insalubre. Hoje, a norma regulamentadora do Ministério do Trabalho diz que a exposição do trabalhador a material infectocontagioso estabelece a insalubridade no grau máximo, 40% do salário mínimo é o que ele vai receber de adicional. "Pela nova lei, eu posso ter uma negociação coletiva na qual o hospital e a empresa definirão qual será o grau de exposição e o pagamento de adicional. Isso não está entre as possibilidades constitucionais de negociação coletiva. Há várias hipóteses previstas no referido artigo que não têm autorização na constitucional federal", completa.

Fonte: Anamatra

Plenária Nacional da Fenasera

A Plenária da Fenasera ocorrida em Porto Alegre, nos dias 27-28/06/18 promoveu debates importantes sobre a palestra do representante da CUT-RS, companheiro Amarildo: o cenário político sindical, perspectivas e desafios do movimento sindical.

Foi realizada a leitura do parecer do Conselho Fiscal da Federação sobre a prestação de contas, relatórios financeiros e previsões orçamentárias da Fenasera referente ao exercício de 2017 e remetida aprovação à plenária do Congresso a ser realizado em 2019.

Também foi apresentada a realidade de custeio do funcionamento dos sindicatos regionais e o impacto na arrecadação decorrente do não pagamento do imposto sindical. Muitos sindicatos regionais não arrecadam suficientemente para manter suas despesas, pois o número de associados é baixo.

Foi apresentado pelo Diretor Alexandre Sartori, o trabalho do Sinsercon/RS para filiação: convênios com UNIMED e com o SESC.

Informou ainda o Diretor Sartori, que o Sindicato arrecadou R$ 17 mil reais com a contribuição sindical em 2018. Em relação ao ano de 2017, tivemos uma redução da contribuição sindical de 81%. Em contrapartida, tivemos o aumento de filiação de 30% .

Houve um debate aprofundado sobre a possibilidade de votação do STF para implantação do RJU nos conselhos e sobre a possibilidade dos conselhos profissionais garantirem aos funcionários cláusulas mínimas, como demissão através de PAD, admissão no quadro permanente somente por concurso público e negociação coletiva.

Para juiz, só sindicalizados podem receber benefícios de acordo coletivo

Apenas trabalhadores sindicalizados podem receber os benefícios e reajustes dos acordos coletivos. A decisão é do juiz Eduardo Rockenbach, da 30ª Vara de Trabalho de São Paulo. É válida apenas para São Paulo, mas abre um precedente para outras decisões. Segundo o magistrado, "os trabalhadores que não contribuem com a entidade sindical não têm o direito de receber em sua folha de pagamento as conquistas garantidas pelo sindicato".

"Se é certo que a sindicalização é facultativa, não menos certo é que as entidades sindicais devem ser valorizadas e precisam da participação dos trabalhadores da categoria, inclusive financeira, a fim de se manterem fortes e aptas a defenderem os interesses comuns", acrescenta Rockenbach.

O exemplo da França

Em muitos países da Europa, como a França, a lógica que levou o juiz brasileiro a tomar sua decisão, faz parte da legislação do país, ou seja, por lá, somente o empregado sindicalizado recebe as conquistas garantidas em acordo coletivo. O modelo é uma forma que valoriza e fortalece as entidades sindicais e, por conseguinte, garante as conquistas dos trabalhadores e a qualidade nas condições de trabalho do povo francês.

A lição dos nórdicos

Outro bom exemplo, que relaciona a qualidade de vida e de trabalho e a igualdade de oportunidades ao fortalecimento das entidades sindicais, vem dos países nórdicos. Noruega, Dinamarca e Suécia, que estão sempre disputando os maiores Índices de Desenvolvimento Humano (IDHs) do mundo.

Os melhores exemplos de desenvolvimento humano do mundo estão relacionados à capacidade de organização de luta dos trabalhadores, *através dos sindicatos*. O polonês Adam Przeworski, professor da Universidade de Nova Iorque e um dos mais respeitados cientistas políticos da atualidade, lembra que "é a luta organizada dos trabalhadores que gera conquistas que resultam em melhores condições de vida e de trabalho". Przeworski avalia: "A democracia, em si mesmo, não gera igualdade. É um campo de lutas organizadas, que criam incentivos e pautam as forças políticas para uma sociedade melhor", explica. Adam considera importante também a participação dos cidadãos nos processos eleitorais, ainda que faça a ressalva da influência do poder econômico nos pleitos.

"Em uma sociedade de mercado, sempre haverá algum nível de injustiça social e desigualdade social. Talvez os países onde há menos desigualdade sejam aqueles que têm sindicatos fortes, onde a classe operária está organizada em um sindicato que tem recursos, que tem seus jornais e suas instituições. Falo, sobretudo, dos países escandinavos, onde os sindicatos têm muito peso frente às empresas. É inegável que, em outros países, a sociedade é muito mais desigual", conclui.

Fonte: rede brasil atual

TST aprova Instrução Normativa sobre normas processuais introduzidas pela Reforma Trabalhista

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou nesta quinta-feira (21) a Instrução Normativa 41/2018, que explicita normas de direito processual relativas à Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). De acordo com o texto aprovado, a aplicação das normas processuais previstas pela reforma é imediata, sem atingir, no entanto, situações iniciadas ou consolidadas na vigência da lei revogada. Assim, a maioria das alterações processuais não se aplica aos processos iniciados antes de 11/11/2017, data em que a Lei 13.467 entrou em vigor.

O documento aprovado é resultado do trabalho de uma comissão composta de nove ministros do TST instituída em fevereiro para analisar as alterações introduzidas na CLT.

Direito processual

Segundo o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, que presidiu os trabalhos da comissão, o foco foram as questões de direito intertemporal, visando à definição do marco inicial para a aplicação da nova lei. "O objetivo foi assegurar o direito adquirido processual, o ato jurídico processual perfeito e a coisa julgada", afirmou.

Seguindo essa metodologia, a Instrução Normativa trata das alterações da CLT em temas como prescrição intercorrente (artigo 11-A), honorários periciais (artigo 790-B) e sucumbenciais (artigo 791-A), responsabilidade por dano processual (artigos 793-A a 793-C), aplicação de multa a testemunhas que prestarem informações falsas (artigo 793-D), fim da exigência de que o preposto seja empregado (artigo 843, parágrafo 3º) e condenação em razão de não comparecimento à audiência (artigo 844, parágrafo 2º).

O documento refere-se também a diversos dispositivos relativos à fase de execução, como o artigo 844, parágrafo 6º, que prevê que não se pode exigir garantia de entidades filantrópicas (artigo 884, parágrafo 6º).

Em relação à transcendência, a IN prevê que o exame seguirá a regra já fixada no artigo 246 do Regimento Interno do TST, incidindo apenas sobre acórdãos de Tribunais Regionais publicados a partir de 11/11/2017.

As questões de direito material serão discutidas caso a caso, no julgamento no primeiro e no segundo graus, bem assim no julgamento dos recursos sobre os temas que chegarem ao TST. A parte do direito material constante da reforma é a que trata de temas como férias, tempo à disposição do empregador, teletrabalho, reparação por dano extrapatrimonial, trabalho intermitente e extinção do contrato por comum acordo. "Em relação a esses temas, deverá haver uma construção jurisprudencial a partir do julgamento de casos concretos", explica o ministro Aloysio.

Comissão

A comissão responsável pela proposta da Instrução Normativa é composta dos ministros Aloysio Corrêa da Veiga (presidente), Maria Cristina Peduzzi, Vieira de Mello Filho, Alberto Bresciani, Walmir Oliveira da Costa, Mauricio Godinho Delgado, Augusto César Leite de Carvalho, Alexandre Agra Belmonte e Douglas Alencar Rodrigues.

Trabalhador fica desprotegido na hora da demissão sem a homologação no sindicato

Com o fim da obrigatoriedade da homologação das **rescisões nos sindicatos** para contratos com duração superior a um ano – uma das mudanças da "reforma" trabalhista do governo Temer, que vigora desde novembro passado –, cresce o risco do trabalhador ser lesado e não ter os seus direitos devidamente respeitados no momento da **demissão**.

Na categoria bancária, por exemplo, antes da reforma, o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região realizava uma média de mil homologações por mês, com picos de até 1.500. Já neste ano, a média caiu abaixo de 350 procedimentos mensais, o que não quer dizer que o número de demissões tenha se reduzido, mas que os contratos estão sendo encerrados muitas vezes dentro dos próprios bancos, longe da fiscalização das entidades sindicais.

A nova lei desobriga que as homologações sejam feitas nos sindicatos, mas também não especifica onde devem ocorrer, o que abre brechas para todo tipo de absurdo. A pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) da Unicamp Marilane Teixeira relata que contratos têm sido encerrados via internet e, até mesmo, em padarias. "Dessa maneira, quais as possibilidades do trabalhador ter todos os seus direitos assegurados? Nenhuma."

Segundo levantamento do Cesit, a maioria das demandas trabalhistas na Justiça decorre do descumprimento reiterado dos direitos por parte dos empregadores. Dados consolidados de 2016 apontam que cerca de 60% das ações trabalhistas eram referentes a irregularidades no momento da rescisão dos contratos. Boa parte dessas ações, conta Marilane, se relacionava a eventuais erros ocorridos em contratos com duração inferior a um ano, que já eram desobrigados a passarem pelos sindicatos. Segundo ela, é uma prévia do que deverá ocorrer com os demais trabalhadores.

Para a pesquisadora, é justamente em contextos de mudança da legislação que os sindicatos teriam papel importante a cumprir no monitoramento do cumprimento das novas regras. Mas as alterações promovidas pelo governo Temer em associação com entidades patronais também têm como objetivo afastar o trabalhador da sua entidade de classe. "Uma das estratégias para o esvaziamento dos sindicatos, além da questão do custeio, sem dúvida nenhuma foi a retirada desse papel de fiscalização no momento da homologação. Todas essas distorções estão se reproduzindo em âmbito nacional. As homologações despencaram."

Outro indício de abuso cometido, segundo Marilane, são as demissões por acordo mútuo. Nessa modalidade, que já soma mais de 10 mil rescisões, o trabalhador tem direito a receber 80% do FGTS e metade da multa dos 40%. São, em sua maioria, trabalhadores do setor de comércio e serviços, com baixa escolaridade e menor nível de remuneração.

"Não dá para garantir, mas é bem possível que uma boa parte dessas demissões por acordo, na verdade, não sejam necessariamente acordos. Muitas vezes o trabalhador sequer sabe que ele assinou um contrato do gênero. Só vai se dar conta disso quando perceber que recebeu apenas metade da rescisão e não tem acesso ao seguro-desemprego", explica. Se ocorresse nos sindicatos, o trabalhador teria mais condições de ser devidamente informado sobre as cláusulas desse acordo.

A questão fica ainda mais complicada quando o trabalhador faz parte de uma categoria que goza de direitos específicos que constam na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) do segmento. A Constituição Federal garante que empresas com mais de 30 trabalhadoras devem contar com creche no local de trabalho ou arcar com auxílio-creche. Para algumas categorias, esse direito é garantido por meio do CCT, sem a necessidade de um número mínimo de trabalhadoras.

"Se no momento da homologação identifica-se que a empresa não garantiu o pagamento do auxílio-creche durante um determinado período, evidentemente a primeira coisa é acionar a empresa na Justiça para exigir esse direito. Por isso que é importante que a rescisão se realize no âmbito do sindicato, são os homologadores que conhecem o conteúdo da convenção coletiva e sabem identificar exatamente se esses direitos estão sendo devidamente garantidos", destaca a pesquisadora da Unicamp.

Perdas e danos

A advogada responsável pelas homologações no Sindicato dos Bancários, Alessandra da Silva, conta que, entre os grandes bancos, o Itaú já não faz mais o procedimento no sindicato. A estratégia desenvolvida para evitar que o trabalhador ficasse completamente desamparado foi criar a pré e a pós-homologação.

"Segundo informações que os próprios bancários nos trazem, há uma lista que o banco manda para a portaria das pessoas que vão fazer a homologação num determinado dia. Se o bancário for acompanhado de um advogado, por exemplo, esse advogado não entra", destaca Alessandra.

Distorção mais grave ocorreu com uma bancária do Santander. Não fosse o banco continuar a fazer as homologações no sindicato, o erro poderia ter passado. O primeiro erro constatado é que a trabalhadora gozava de estabilidade e, portanto, não poderia ser demitida. O banco então se comprometeu a pagar cerca de R$ 22 mil reais de indenização, mas queria descontar os tributos, outra irregularidade combatida pelo sindicato. Não bastasse isso, o sindicato descobriu que, além da estabilidade, a bancária, que cumpria horas extras, (sétima e oitava hora), tenha outros R$ 140 mil a receber.

"Iam dar a ela uma quitação de 22 mil reais, menos os impostos supostamente devidos. É reflexo da reforma trabalhista. E se essa bancária não vem para cá? Hoje o Santander ainda está aqui, então a gente conseguiu detectar. Se fosse no Itaú, não teria como", relata a advogada do sindicato.

Revogar é a palavra

Para o senador Paulo Paim (PT-RS), a "reforma" desequilibra as relações de trabalho, pois atende apenas aos interesses dos empregadores, e relega o trabalhador a uma condição de "quase escravidão". Ele diz que o seu projeto, intitulado Estatuto do Trabalhador, prevê a revogação de todos os dispositivos da legislação trabalhista aprovada pelo governo Temer e traz novamente a obrigatoriedade para que as homologações sejam feitas nos sindicatos.

"Quando não se garante mais a presença do sindicato e dos seus advogados no acompanhamento das rescisões, o trabalhador fica totalmente à mercê do empregador. Ainda mais com a ameaça que existe de, se entrar na Justiça, ter que pagar parte do valor em caso de derrota no processo. É um prato feito para a exploração, quase aos moldes do trabalho escravo. O empregador não paga e ainda ameaça o trabalhador. É quase uma mordaça, um ato de terrorismo e covardia", diz Paim.

Outra questão central, segundo o senador, é garantir o financiamento dos sindicatos. "Enfraqueceram totalmente os sindicatos, não querem que as entidades tenham nenhum tipo de receita. Como é que uma entidade que as vezes cuida de dezenas de milhares de trabalhadores vai se manter sem nenhum tipo de receita?", questiona.

Outras situações criadas pela atual legislação, como o trabalho intermitente, a possibilidade de gestantes trabalharem em locais insalubres, além da cláusula que garante a prevalência de acordos entre patrões e empregados que estejam aquém do que manda a legislação (o chamado negociado sobre o legislado), também devem cair com o novo Estatuto do Trabalho, cuja aprovação o parlamentar espera que aconteça no próximo ano.

"É tão ruim essa reforma que não se aproveita nada. A palavra é revogar, voltar para a CLT e, aí sim, atualizar, fazendo com que dialogue com os novos tempos, conversando com empregados e empregadores, para construir um texto com equilíbrio, com direitos e deveres para as duas partes."

Fonte: Rede Brasil Atual