



Campanha Salarial 2017 Assembleia Geral para avaliar a proposta patronal

Em novembro completam quatro meses da sanção da Reforma Trabalhista e nesta data essa aberração entra em vigor. Mexeram, para pior, em 100 artigos da CLT e muitos deles irão impactar negativamente a vida do trabalhador brasileiro.

Diante desse quadro aterrador, devemos intensificar a nossa luta e mobilização. A reforma trabalhista atende aos interesses dos empresários que, agora, poderão ampliar ainda mais os seus lucros, pois poderão explorar mais e mais seus empregados. Enquanto isso, o governo Temer perdoa dívidas de bancos (25 bilhões do Itaú e 300 milhões do Santander) do agronegócio e até de jogador de futebol. Agora vai o trabalhador ficar devendo 10

centavos para o governo que eles lançam todos os expedientes judiciais para cobrar essa mixaria.

É neste cenário de caos total que estamos tocando a nossa Campanha Salarial deste ano. Tristes de ver o que está acontecendo no Brasil, tudo acontecendo exatamente como alertamos e muito não quiseram acreditar e agora, o que fazer? Simplesmente continuar lutando, com mais força, com mais determinação para tentarmos alcançar uma vitória em nossa Campanha Salarial.

Pense o quanto é fundamental a sua presença em todas as convocatórias do Sindicato, pois, além de defender o emprego e os atuais postos de trabalho, devemos lutar contra o retrocesso



em nossos direitos e conquistas, dignidade.

buscando ainda avanços que necessitamos para sobreviver com

Esperamos e contamos com a sua participação.

Assembleia Geral

Dia: 03/09/2017 – domingo às 09h

Local: Auditório da CUT-DF (Conic – Subsolo)

Pauta:

- Análise da proposta patronal, se houver, ou discussão de estratégias de luta em defesa das nossas reivindicações;**
- 2 – Assuntos Gerais.**

Como era e como ficou: 20 pontos da Reforma Trabalhista que vão mudar o seu dia a dia

Enviado ao Congresso pelo governo em 2016, o projeto muda trechos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e prevê pontos que poderão ser negociados entre empregadores e empregados e, em caso de acordo coletivo, passarão a ter força de lei. Confira agora as principais mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, conforme destacadas pelos sócios da Brugnara Advogados, Magnus e Wander Brugnara.

1. Férias

Regra atual: as férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono. **Nova regra:** as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.

2. Jornada

Regra atual: a jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia. **Nova regra:** a jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

3. Tempo na empresa

Regra atual: a CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. **Nova regra:** não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

4. Descanso

Regra atual: o trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.

Nova regra: o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.

5. Remuneração

Regra atual: a remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários. **Nova regra:** o pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.

6. Plano de cargos e salários

Regra atual: o plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.

Nova regra: o plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.

7. Transporte

Regra atual: o tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho. **Nova regra:** o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

8. Trabalho intermitente (por período)

Regra atual: a legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho. **Nova regra:** o trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.

9. Trabalho remoto (home office)

Regra atual: a legislação não contempla essa modalidade de trabalho. **Nova regra:** tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

10. Trabalho parcial

Regra atual: a CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias. **Nova regra:** a duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.

11. Negociação

Regra atual: convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei. **Nova regra:** convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores. Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado. Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.

12. Prazo de validade das normas coletivas

Regra atual: as cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas. **Nova regra:** o que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.

13. Representação

Regra atual: a Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos. **Nova regra:** os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

14. Demissão

Regra atual: quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar. **Nova regra:** o contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

15. Danos morais

Regra atual: os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais. **Nova regra:** a proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometi-

das por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

16. Contribuição sindical

Regra atual: a contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador. **Nova regra:** a contribuição sindical será opcional.

17. Gravidez

Regra atual: mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez. **Nova regra:** 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.

18. Banco de horas

Regra atual: o excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias. **Nova regra:** o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.

19. Rescisão contratual

Regra atual: a homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos. **Nova regra:** a homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.

20. Ações na Justiça

Regra atual: o trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo. **Nova regra:** o trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar 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.

