REFORMA TRABALHISTA

O QUE MUDA PARA O COMPANHEIRO E A COMPANHEIRA

SINDICATO DOS BORRACHEIROS DA GRANDE SÃO PAULO E REGIÃO

REFORMA E NOVOS DESAFIOS PARA O TRABALHADOR

Desde 11 de novembro de 2017 está em vigor a reforma trabalhista. Por meio da lei, o governo e a classe empresarial retiraram direitos importantes de companheiros e companheiras.

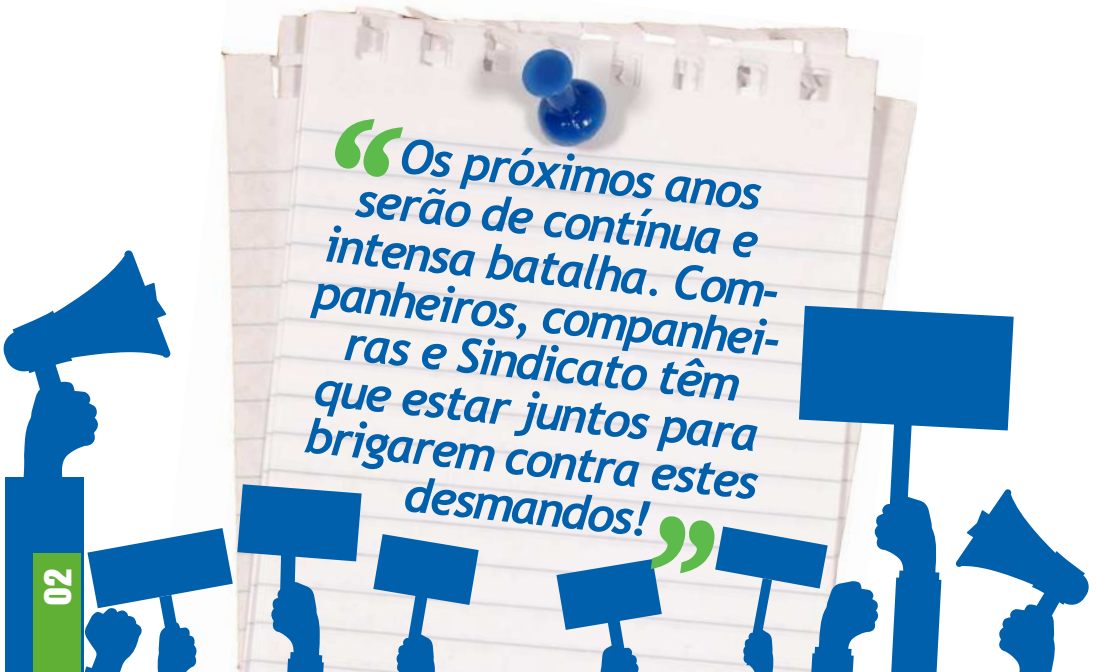
Os problemas ocasionados pela reforma são os mais diversos, como salários menores e benefícios perdidos. Não bastassem esses absurdos, muitos operários perderão seus empregos para que outros sejam contratados em seus lugares sem os mesmos direitos.

Além disso, a nova legislação tem como objetivo enfraquecer os verdadeiros representantes da classe trabalhadora: os sindicatos.

Para alcançar essa meta, o governo acabou com algumas das principais fontes de sustento das entidades sindicais.

É importante dizer que nunca foi do interesse dos empresários a existência de entidades que defendam o trabalhador. Os sindicatos sempre atrapalharam a tentativa de imposição de jornadas desumanas, salários baixos e corte de benefícios.

POR ISSO, PRECISAMOS RESISTIR. Os próximos anos serão de contínua e intensa batalha. Companheiros, companheiras e Sindicato têm que estar juntos para brigarem contra estes desmandos!



PRINCIPAIS OBJETIVOS DA REFORMA

1. Retirada de direitos trabalhistas, protegidos somente os que estão escritos na Constituição;
2. Ampliação da possibilidade de terceirização e pejotização (contratação do trabalhador como pessoa jurídica e sem vínculo empregatício);
3. Restrições de acesso à Justiça do Trabalho;
4. Retirada de poder e atribuições das entidades sindicais;
5. Autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou retirada de direitos.

De modo geral, governantes e empresários buscam reduzir os direitos e precarizar as relações de trabalho!

VOCÊ SABIA?

Com a lei da **terceirização** e a reforma trabalhista, as empresas passaram a ter o direito de terceirizar operários para suas atividades-fim. **Isso quer dizer que uma fabricante de pneus, por exemplo, pode demitir todos os seus funcionários de sua linha de produção e recontratar outros sem os mesmos direitos.** Vale dizer que os acordos coletivos e a convenção coletiva dos Borracheiros proíbem a terceirização nas fábricas do setor. Por isso, a importância de ser associado.

DÚVIDAS SOBRE A REFORMA

A REFORMA FORTALECE OS SINDICATOS?

Não. Muito pelo contrário. Tenta enfraquecer e esvaziar o poder e a ação coletiva das entidades sindicais de diversas formas:

1) reduz a representação sindical por meio da terceirização e pejotização;
2) promove o predomínio da negociação sobre a lei e do acordo sobre a convenção, independentemente de ser ou não mais vantajoso para o trabalhador;
3) amplia as possibilidades de negociação individual, que deixa o operário nas mãos do patrão;
4) prejudica a saúde financeira das entidades sindicais;
5) dificulta o acesso da entidade sindical à Justiça do Trabalho por abuso em acordos individuais.

ALGUMAS MUDANÇAS CONTRARIAM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS SOBRE DIREITO DO TRABALHO?

Sim. Ao contrário da reforma, que é precarizante, toda a lógica da Constituição é de proteção, valorização e dignidade nas relações de trabalho.

GESTANTES E LACTANTES PODERÃO TRABALHAR EM LOCAL INSALUBRE?

Sim. Porém, no caso das gestantes, o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, dos sistemas público ou privado, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

Com relação às lactantes, a empregada poderá trabalhar em local insalubre caso não tenha como se consultar e obter atestado médico recomendando seu afastamento.

Trata-se de um retrocesso, já que a medicina aponta que durante a lactação toda a alimentação e ambiente no qual a mulher está inserida interferem e podem comprometer negativamente a saúde e a formação do recém-nascido.

O ACESSO DO TRABALHADOR À JUSTIÇA DO TRABALHO FICA PREJUDICADO?

Muito. A reforma torna mais custoso o acesso à Justiça e desencoraja o trabalhador a buscar seus direitos. A nova lei prevê, por exemplo, que quem ingressar com um processo pode ter de pagar por isso se perder a ação. No caso de um empregado que alega que contraiu uma doença em ambiente de trabalho, ele será responsabilizado pelo pagamento dos honorários dos peritos caso perca o processo. Além disso, a reforma também impôs um ônus à parte que perde o processo a pagar os honorários do advogado da outra parte.

Não bastasse tudo isso, a reforma trabalhista criou um dispositivo que, em tese, impediria reclamações posteriores dos trabalhadores. Trata-se do chamado Termo de Quitação Anual. A empresa pode aderir a esse documento, listando tudo aquilo que pagou ao empregado naquele ano e, se o trabalhador assinar como correto, ele não terá mais como reclamar esses valores.

Por fim, o juiz ainda pode aplicar uma multa de até 10% do valor da causa se for comprovado que o trabalhador agiu de má-fé, além de obrigar a pessoa a indenizar a parte contrária.

O QUE SIGNIFICA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO?

A prevalência do negociado sobre o legislado significa que o acordo ou convenção coletiva pode ter predomínio sobre a lei. A Constituição Federal reconhece a negociação, mas o seu pressuposto é que ela seja para ampliar ou acrescentar outros direitos além dos assegurados na lei e na Constituição.

ENTÃO OS EMPRESÁRIOS FICAM COM VANTAGENS NA NEGOCIAÇÃO?

Sim. Os patrões passam a ter um elemento de pressão que antes não tinham. Agora poderão chantagear os trabalhadores para forçar o Sindicato ao acordo, alegando que, se não concordarem com a redução de direitos, poderão mudar a planta da empresa para outra cidade ou estado no qual os trabalhadores aceitam o que eles estão dispostos a pagar.

TODOS OS EMPREGADOS (DOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO) SÃO ATINGIDOS PELA REFORMA?

Sim. A lei abrange todos os trabalhadores do setor privado e todos do setor público que sejam regidos pela CLT, mesmo os concursados.

A resposta dos trabalhadores a essas investidas deve ser a sindicalização em massa...

...para impor limites ao poder e à capacidade de pressão patronal sobre os empregados e suas entidades representativas!

A nova lei trabalhista prevê um novo tipo de contrato de trabalho, a chamada jornada "flexível" ou "intermitente". Isso quer dizer que, a partir de agora, as empresas podem contratar um funcionário para trabalhar esporadicamente e pagá-lo apenas pelo período em que prestou seus serviços. O trabalhador contratado não tem nenhum direito e seus vencimentos serão irrisórios. Trata-se do novo modelo de escravidão do século 21!

Para piorar, o operário que tiver esse tipo de contrato e não conseguir receber no fim do mês o equivalente a um salário mínimo, terá de fazer uma contribuição adicional ao INSS para garantir a condição de segurado. Se esse complemento não for pago, ele não terá direito a benefícios da Previdência.

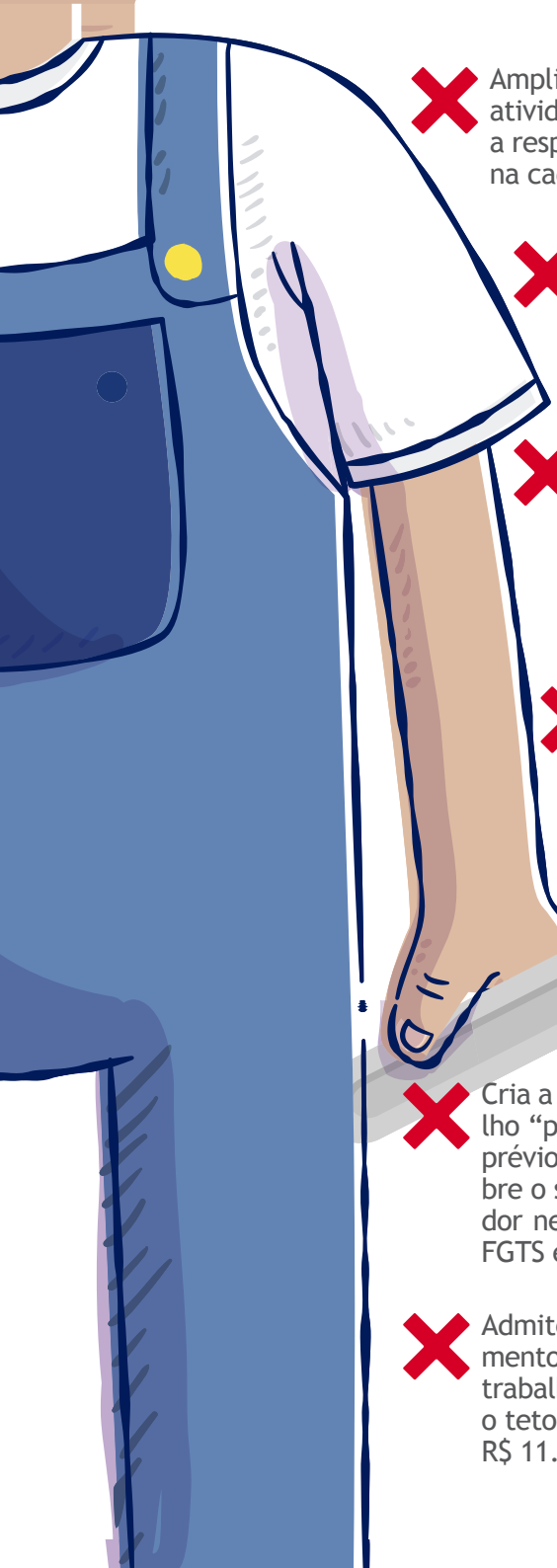
VOCÊ SABIA?

PRINCIPAIS MALEFÍCIOS DA REFORMA

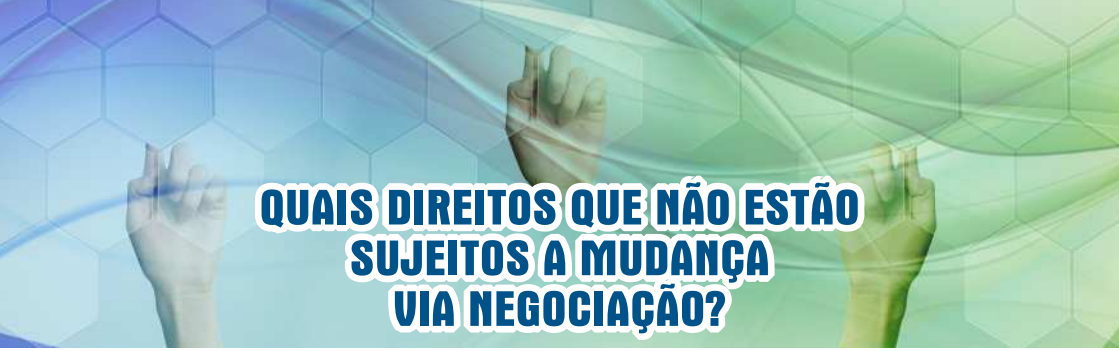
- Fortalece os acordos individuais em prejuízo da lei e de acordos e convenções coletivas;
- Estimula os contratos precários: amplia o contrato a tempo parcial; flexibiliza regras do trabalho temporário; retira a obrigação dos contratos de terceirização; cria o contrato intermitente; regulamenta o teletrabalho por meio de "tarefas", sem correspondência com a duração do trabalho;
- Afasta da Justiça do Trabalho possibilidade de anular acordos e convenções coletivas contrárias à lei;
- Dificulta e encarece o acesso à Justiça do Trabalho;
- Afasta os sindicatos da assistência nas demissões e no pagamento de verbas rescisórias;

- Cria representação de trabalhadores com maior possibilidade de sofrer interferência do empregador por causa da ausência de vínculo sindical;
- Altera regras processuais de prescrição com menor tempo e na vigência do contrato;

- Cria regras processuais para limitar a jurisdição trabalhista (restringindo a atuação da Justiça do Trabalho nos processos individuais);
- Retira o conceito de “demissão coletiva” para afastar a obrigatoriedade de negociação prévia nestes casos;
- Flexibiliza a jornada de trabalho de modo a permitir que o empregado trabalhe 12 horas ininterruptas, sem intervalos, por 36 horas de descanso;
- Acaba com o pagamento da chamada “hora de percurso”, ou seja, o tempo gasto pelo empregado para chegar ao emprego;
- Altera o conceito de grupo econômico, dificultando o recebimento de créditos trabalhistas;
- Altera o conceito de “tempo à disposição do empregador”, facilitando o trabalho sem pagamento de horas extras;
- Fixa limites para as indenizações por danos morais e patrimoniais;
- Permite que acordos coletivos, mesmo quando inferiores, prevaleçam sobre convenções coletivas;
- Permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei;



- Amplia expressamente a terceirização para a atividade-fim (principal) da empresa e exclui a responsabilidade subsidiária da contratante na cadeia produtiva;
- Transforma todas as contribuições de custeio ou financiamento sindical em facultativas, exigindo prévia e expressa autorização individual para a sua cobrança e desconto;
- Desconstrói um conjunto de súmulas trabalhistas relacionadas à proteção ao salário, jornada de trabalho, tempo à disposição, integração de parcelas para empregados com mais de 10 anos, comissões e prêmios;
- Altera o conceito e dificulta a aplicação dos casos de equiparação salarial (trabalho igual, salário igual);
- Cria a figura da extinção do contrato de trabalho “por acordo”, diminuindo o valor do aviso prévio indenizado, e reduz a multa de 40% sobre o saldo do FGTS pela metade. O trabalhador nesse caso poderá sacar 80% do saldo do FGTS e não fará jus ao seguro-desemprego;
- Admite a cláusula de arbitragem (com afastamento da Justiça) nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração exceda duas vezes o teto da Previdência (remuneração acima de R$ 11.062,62);



QUAIS DIREITOS QUE NÃO ESTÃO SUJEITOS A MUDANÇA VIA NEGOCIAÇÃO?

- Valor do salário mínimo, que é definido por Lei, e reajustado pelo governo a cada ano, nos termos da Lei.
- Pagamento do seguro-desemprego, em caso de demissão sem justa causa.
- Valor dos depósitos do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).
- Valor da hora extra, que tem que ser, no mínimo, 50% maior do que a hora normal.
- Pagamento de adicional pelo trabalho noturno.
- Descanso semanal remunerado, ou seja, o dia de folga na semana.
- Licença-paternidade de acordo com o que está na lei.
- Direito à aposentadoria e regras para se aposentar.
- Limite de tempo que o funcionário tem para entrar com ação trabalhista, que é de cinco anos, ou de dois anos após sair do emprego.

ATENÇÃO!

É necessário ressaltar que o companheiro e a companheira com contratos nas modalidades de trabalho intermitente ou de pessoa jurídica perdem quase que a totalidade de seus direitos.

- Valor dos depósitos do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).
- Valor do 13º salário.
- Número de dias de férias devidas ao empregado.
- Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- Aviso prévio proporcional ao tempo de trabalho, sendo, no mínimo, de 30 dias.
- Licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias.
- Adicional de salário para atividades penosas, insalubres ou perigosas.
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.
- Direito de greve.

ASSOCIE-SE AO SINDICATO DOS BORRACHEIROS!

NÃO FIQUE SOZINHO!

LUTE POR SEUS DIREITOS JUNTO CONOSCO!

ALÉM DISSO, SÓCIO DO SINDICATO CONTA COM VÁRIOS BENEFÍCIOS:

ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO

Tem à disposição gabinetes odontológicos em todas as sedes.

ATENDIMENTO JURÍDICO

O nosso departamento jurídico é composto por uma equipe especializada à disposição dos sócios para orientações, defesa e abertura de processos trabalhistas, cíveis e previdenciários.

CONVÊNIOS

O Sindicato possui convênio médico parcial para sócios, sócias e dependentes. Há ainda os convênios que garantem descontos nas mensalidades em diversas escolas e universidades

LAZER

O companheiro e a companheira também precisam de momentos para relaxar e ficar com a família. São duas opções: o Clube de Campo (São Bernardo) e a Colônia de Férias.

Informações pelo (11) 3292-6100

Sede Central/São Paulo: R. Abolição, 399/405 - Cep: 01319-010 - Bela Vista - Tel: (11) 3292-6100 - Site: www.sintrabor.org.br - E-mail: sintrabor@sintrabor.org.br - *Sto André:* R. 11 de Junho, 283 - Tel: (11) 4992-2548 - *Diadema:* Rua Antonio Dias Adorno, 784 - Tels: 4071-3810/1861 - *Guarulhos:* R. Iraci Santana, 71 - Tel: (11) 2408-3182 - *São Miguel Paulista:* R. Dr. José Guilherme Eiras, 364 - Tel: (11) 2956-1642 - *Jacareí:* Rua Lili D'Avila, 44 - Vila São José - Tel: (12) 3951-7023
Jornalista responsável: Walter Fernandes/MTB: 51.442