



SEAAC *Informa*



Jornal do Sindicato dos Empregados em Escritórios de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Agentes Autônomos do Comércio do Grande ABC, Mogi, Suzano e Região. Telefone (11) 4994-9055

AGOSTO/2017

É importante lembrar que as ações do projeto da Reforma Trabalhista resultaram na Lei 13.467/2017, que passa a valer a partir de 12 de novembro, 120 dias após sua sanção. Portanto, você trabalhador brasileiro, fique atento a esta data e não permita que essas novas e danosas regras sejam cobradas antes. Caso se sinta desprotegido ou lesado recorra ao apoio do seu sindicato. Ainda é preciso lutar e garantir os mínimos direitos existentes.

Você sabia que a Reforma Trabalhista vai tirar os seus direitos?

Entenda como isso pode acontecer:

- 1- Teletrabalho (home office):** Essa modalidade de contrato não era reconhecida nas leis brasileiras. Agora, a reforma determina que toda tarefa que o empregado iria realizar na empresa, ele agora vai realizar na sua casa, utilizando sua luz, água, energia, telefone e equipamentos e receberá apenas pelo trabalho realizado.
- 2- Trabalho intermitente (por hora):** Ocorre quando a empresa contrata um trabalhador e ele **fica à disposição do empregador**, esperando ser convocado conforme a necessidade ou interesse da empresa, e sem receber nada por isso. Ou seja, o trabalhador poderá ficar à disposição da empresa até 12h, mas **só será remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas**. Esse tipo de contrato traz **insegurança e imprevisibilidade** para o trabalhador em relação à sua atuação e remuneração. Na prática, não permitirá que o trabalhador atue em mais de um local de trabalho e levará ao retrocesso das condições de trabalho, análogas ao trabalho escravo.
- 3- Trabalho autônomo:** Antes a CLT **reconhecia vínculo empregatício** ao trabalhador autônomo se configurada a habitualidade e subordinação. Agora pela nova Lei, esse trabalhador continua prestando serviço para a empresa, porém sem vínculo empregatício. Por exemplo, ele presta serviços de informática para uma empresa, ficando à disposição dela, porém **sem garantias e direitos**, como férias, 13º salário, FGTS entre outros. Esse trabalhador passa a ser reconhecido como trabalhador por conta própria, o chamado autônomo que fica vinculado a um CNPJ, o que o faz ser reconhecido como pessoa jurídica.

4- Terceirização: Por decisão do Tribunal Superior do Trabalho era limitada à atividade meio da empresa. Já a nova Lei da Reforma Trabalhista permite que qualquer atividade da empresa seja terceirizada e cria uma ressalva ao fixar uma quarentena. Isso significa dizer que a empresa não pode demitir funcionário efetivo e contratá-lo como terceirizado em menos de 18 meses. Por exemplo: uma empresa antes poderia contratar outras empresas para atuarem na área de segurança e limpeza e não podia terceirizar o serviço de áreas ligadas diretamente a atividade-fim. A Lei da Terceirização permite terceirizar serviços determinados e específicos. Já na Lei da Reforma Trabalhista **permite a terceirização de quaisquer das atividades da empresa, inclusive sua atividade principal** o que proporcionará a **precarização dos direitos dos trabalhadores terceirizados** e sairá mais barato para o empregador demitir os trabalhadores efetivos e contratá-los sendo terceirizados, com custos mais baixos.

5- Pejotização: É a modalidade de contratação na qual o empregador **exige a constituição de pessoa jurídica pelo empregado**, o que descaracteriza a relação de emprego. Assim, o empregador fica livre da responsabilidade sobre benefícios trabalhistas como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), Previdência Social, 13º terceiro salário, férias, aviso prévio, entre outros. Dessa maneira, é possível que uma empresa não contrate nenhum trabalhador e assim não cumpra a função social de gerar empregos. Essa prática é uma **fraude aos direitos sociais e fundamentais do trabalhador**.

Os novos contratos de trabalho que surgirão a partir da nova Lei não irão gerar mais empregos, pois é sabido que a redução do desemprego está ligada ao crescimento da economia e ao investimento. A Reforma Trabalhista trará precarização nas relações de trabalho e colocará o trabalhador à mercê dos empregadores.

6- Negociação individual equivalente ao acordo coletivo: Antes **todos os contratos deveriam seguir a mesma lei e/ou acordos coletivos**. Agora a nova Lei permite que empresas e trabalhadores com nível superior e que recebam acima de R\$ 11.000 façam **acordos individuais**. Com isso, o Estado pressupõe que o empregado que recebe acima de R\$11.000 não precisa da sua tutela e do Sindicato, bastando apenas o acordo com a empresa. Significa que o dono da empresa poderá impor seus interesses ao trabalhador.



SEAAC Informa é uma publicação do Sindicato dos Empregados em Escritórios de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, informações e Pesquisas e Agentes Autônomos do Comércio do Grande ABC, Mogi, Suzano e Região, com sede na avenida João Ramalho, 52, Vila Assunção, Santo André, SP, CEP 09030-320. Telefone (11) 4994.9055. Web: www.seaacdograndeabc.org.br. Sub Sede Mogi das Cruzes: Rua Francisco Franco, 346 - Centro - CEP: 08710-590 - Mogi das Cruzes/SP. Telefone (11) 4798-2180.

Jornal SEAAC Informa Redação: CNTC. Diagramação: Assessoria de Imprensa FEAAC. Jornalista Responsável: Ian Ferreira (Mtb: 78.020). Contato: imprensa@feaac.org.br

- 7- Arbitrariedade:** A nova Lei aplica a possibilidade da arbitrariedade ao trabalhador cuja remuneração seja acima de R\$11.000. Portanto caberá ao empregado a iniciativa desse recurso ou sua expressa concordância. Entende-se ainda que qualquer vício de consentimento como ignorância, coação, dolo, fraude, atentado entre outros invalidará o recurso.
Por exemplo, ao contratar um trabalhador que recebe acima de R\$11.000, a empresa apresentará a ele a possibilidade de aderir a arbitrariedade. Devido a necessidade do emprego é natural que ele concorde.
Porém, **esse recurso da arbitragem impede que esse trabalhador recorra à justiça ao ser lesado em seus direitos.**
- 8- Jornada de Trabalho:** Se antes o empregado trabalhava **8 horas por dia, que resulta em 44 horas semanais**, sendo isso determinado na CLT, agora com a reforma, após acordo coletivo e convenção poderá trabalhar até **12 horas diárias, podendo chegar às 48 horas semanais**, ultrapassando o que a Lei determina.
- 9- Férias:** O empregado, antes, deveria tirar suas férias em um só período a cada 12 meses. Em casos excepcionais as férias poderiam ser parceladas em no **máximo 2 vezes**, sendo uma delas no mínimo 10 dias. Agora você poderá dividir suas férias **em até 3 vezes**, sendo um dos períodos com o mínimo de 14 dias. Isso em acordo com o empregador, que pode estabelecer que essas férias sejam tiradas em períodos de interesse da empresa.
- 10- Tempo de descanso e almoço:** Antes, o empregado que tinha jornada de trabalho de 8 horas diárias, contava com **o mínimo de uma hora de intervalo** para descanso ou alimentação e no máximo duas horas.
Agora esse intervalo passa a ser negociado, podendo chegar a **30 minutos**. Com isso, o trabalhador precisará sair rápido da linha de produção, se deslocar ao refeitório, se servir, almoçar e voltar a trabalhar, isso tudo em 30 minutos. Imagine realizar trabalhos pesados sem ter feita a adequada digestão!
- 11- Horas trabalhadas e transporte até o serviço (horas em trânsito):** O empregado trabalha em local que não tem fácil acesso ao transporte público. Assim a empresa oferece transporte. Antes da reforma, esse tempo que ele e os outros trabalhadores levavam até chegar ao trabalho era contado como parte da jornada de trabalho. Agora é contado como jornada apenas o período que os trabalhadores estiverem em seus postos de trabalho **realizando suas funções**.
- 12- Intervalo antes de hora extra:** Antes de iniciar a hora extra os trabalhadores tinham o direito de descansar **15 minutos**. Agora a nova Lei **não permite esse descanso**. Com isso, o empregado inicia a hora extra sem possibilidade de descanso.
- 13- Perda do direito ao pagamento de horas extras:** Antes a hora extra realizada poderia ser compensada **no outro dia ou no máximo em um ano** e só podia ser compensada por meio de acordo e convenções coletivas. Agora com a reforma o empregado irá trabalhar mais, sim. Porém o que antes era hora extra, poderá se tornar habitual e ser **negociado diretamente entre o empregado e o patrão**. Desse modo, essas horas a mais tendem a prejudicar o bem-estar do trabalhador e ainda retira postos de trabalho que poderiam ser ocupados por desempregados. Qual será a possibilidade do empregado negociar situação melhor com o patrão?

- 14 - Jornada 12 x 36:** Se antes a jornada de 12 horas trabalhadas para 36 horas de descanso **atendia algumas categorias** como saúde e segurança, agora com a nova Lei essa jornada se estende para **todas as categorias** desde que ocorra acordo individual ou convenção, sendo individuais e/ou coletivos.
- 15 - Ações na Justiça:** Antes qualquer trabalhador brasileiro tinha o direito de entrar na Justiça do trabalho sem custos iniciais, pois os custos das perícias eram arcados pelo Governo. Agora, a nova Lei estabelece que caso o trabalhador acione a Justiça do Trabalho e venha perder ou ter alguns direitos parcialmente acolhidos **terá que arcar com as custas do processo, bem como honorários do advogado da outra parte e custas periciais.**
- 16 - Barreiras ao acesso à Justiça do Trabalho:** Antes era concedido o direito de **acesso à justiça gratuita** ao cidadão que recebe no máximo até dois salários mínimos ou a quem declarar não estar em condições de pagar às custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. A nova Lei, porém, **retira a possibilidade de o trabalhador declarar que não possui condições de pagar às custas do processo e determina ainda que seja comprovada a insuficiência de recursos.** A Reforma Trabalhista limita ainda o poder de decisão da justiça do trabalho. Por exemplo, em caso de criação e alteração de súmulas nos tribunais passa a ser exigida a aprovação de ao menos 2/3 dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho e além disso a matéria tem que ter sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos 2/3 das turmas, com o mínimo de dez sessões diferentes.
- 17 - Multa por empregado sem registro:** Antes as empresas que mantinham empregados não registrados, estavam sujeitas a **multa de um salário mínimo** por empregado não registrado. Com a nova Lei, as empresas estão sujeitas a **multa de 3.000 reais por trabalhador** e para micro e **empresa de pequeno porte cai para 800 reais**, ou seja, a reforma trabalhista coloca uma multa menor que o valor do salário mínimo atual de 937 reais. Isso demonstra que o trabalhador, para o Governo, vale menos que o Salário Mínimo!
- 18 - Responsabilidade solidária:** Antes no caso de um processo não havia na lei quem deveria pagar um dano trabalhista. Constava apenas que a **responsabilidade era de um grupo econômico, ou seja, empresas de determinado grupo empresarial**, ficando a cargo da justiça determinar a responsabilidade. Com a nova Lei a **empresa contratante será responsável pelos danos trabalhistas.**
Essa é a responsabilidade solidária.
- 19 - Prescrição da ação:** Antes os **prazos acerca da prescrição da ação eram distintos** para os trabalhadores rurais e urbanos, sendo de cinco anos para o trabalhador urbano até o limite de dois anos após a extinção do contrato. Já para o trabalhador rural o prazo era de dois anos, após a extinção do contrato. Com a nova Lei, **se igualou o prazo do direito da ação para trabalhadores rurais e urbanos e ficou fixado em cinco anos.**

- 20 - Dano extrapatrimonial (assédio moral, assédio sexual, discriminação e outros):** Antes não existia essa especificação. Porém a nova Lei define que o **salário da vítima é a base para estipular o valor da indenização**. Por exemplo: uma empregada e suas colegas são operadoras de fotocopiadora e junto de sua Gerente foram obrigadas a realizarem danças no local de trabalho por não terem atingido metas fixadas pelo Coordenador Geral. Por se sentirem constrangidas entraram na justiça, juntamente com a Gerente. As operadoras recebiam salário de 900 reais e a gerente 3.000 reais. Com base nisso, caso ganhem a ação contra a empresa, o valor das indenizações será diferente e assim as operadoras poderiam receber até 45 mil reais e a gerente 150 mil. A Reforma Trabalhista se baseia no salário e não no indivíduo que sofreu a mesma situação de humilhação e constrangimento. Se você ganha mais, para a nova Lei, vale mais!
- 21 - Prescrição intercorrente:** Antes a prescrição intercorrente era inaplicável na Justiça do Trabalho. Agora com a nova Lei sua aplicação passará a contar com o prazo de dois anos a partir do momento em que o exequente deixe de cumprir determinação judicial no curso da execução. Essa declaração poderá ser efetuada pelo juiz. Por exemplo, caberá ao trabalhador descobrir informações solicitadas pelo juiz como endereço do devedor, indicação dos bens livres para possível penhora, entre outras informações que deverão ser encaminhadas ao juiz no **prazo máximo de dois anos. Caso não seja cumprido esse prazo o processo será arquivado.**
- 22 - Sucessão empresarial:** Em caso de ocorrer mudança dos sócios ou proprietários de uma empresa a responsabilidade antes era tanto dos sucessores como dos sucedidos. Porém, com a nova Lei **a empresa que adquire outra empresa passa a ter obrigações trabalhistas**. Isso significa que se foi comprada empresa por um laranja, os débitos trabalhistas serão de responsabilidade do novo dono, ou seja, os trabalhadores ficarão a ver navios quanto ao recebimento de seus direitos trabalhistas e previdenciários.
- 23 - Ônus da prova:** A nova Lei torna o trabalhador responsável pelo ônus da prova, ou seja, **caberá ao empregado provar a motivação da ação iniciada na Justiça do Trabalho**. Por exemplo, o trabalhador iniciou uma ação que questiona o valor recebido de horas extras e caso não consiga provar terá que arcar com as despesas processuais.
- 24 - Contribuição Sindical:** Atualmente o trabalhador e seus colegas que são sindicalizados ou não, tem um dia de trabalho **descontado** por ano. Esse recurso é repassado ao sindicato para promover a **defesa dos direitos e melhorias** desses trabalhadores. Com a nova regra, esse desconto **será opcional** e o trabalhador irá decidir se participa ou não dessa representação. Em consequência disso o sindicato não terá recursos para defender esses trabalhadores.
- 25 - Obrigações em caso de plano de demissão voluntária (PDV) ou incentivada (PDI):** Antes da Reforma Trabalhista, o trabalhador brasileiro que aderisse ao PDV ou PDI **tinha direito a recorrer à justiça em busca de possíveis reparações** e contava com a participação dos sindicatos durante a negociação. Agora com a nova Lei, ao aderirem ao PDV ou PDI **não poderão no futuro recorrer à justiça** para reparações e tão pouco contarão com o apoio e assistência dos sindicatos. Ao aderir aos planos mencionados acima, a quitação de direitos trabalhistas já está inclusa.

- 26-** **Representantes no local de trabalho:** Antes as empresas com **mais de 200 funcionários poderiam escolher um representante** para as negociações com os empregadores. Agora com a nova Lei essa mesma empresa irá formar uma **comissão de 3 representantes** para negociar com os empregadores. Esses representantes **não precisam ser sindicalizados** e passam por votação.
- 27-** **Demissão consensual:** Hoje se o trabalhador pedir demissão ou for demitido por justa causa, ele não tem direito aos seus recursos de FGTS. Somente terá se for sem justa causa, sendo avisado 30 dias antes ou receberá o mês referente sem necessidade de ir trabalhar. Com a nova Lei os trabalhadores podem fazer um acordo sobre a demissão, podem sacar 80 % do FGTS, **perdendo assim o direito ao seguro desemprego e ainda reduz o aviso para 15 dias.**
- 28-** **Homologação de rescisão:** Antes era necessário a homologação do Termo da Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) pelo Sindicato ou pelo Ministério do Trabalho no prazo máximo de dez dias a contar do término do contrato de trabalho e caberia ainda a empresa pagar as verbas trabalhistas e entregar as guias para saque do FGTS e do seguro-desemprego. Agora com a nova Lei é retirada a necessidade de homologação pelo Sindicato e ainda a assistência sindical prestada no momento da rescisão. Com isso o trabalhador precisará arcar com as despesas de um advogado. Por exemplo, antes você assinaria a rescisão de contrato de demissão **com a presença dos sindicatos, que mantinham posição para defender os direitos dos trabalhadores.** Agora, com a nova Lei, poderá assinar essa rescisão na presença **apenas de seus advogados e dos advogados da empresa.**
- 29-** **Ultratividade:** Antes quando acontecia um acordo ou convenção coletiva e o prazo de vigência do ajuste vencia, ocorriam a ampliação dessas negociações e assim não eram perdidas. Agora com a nova Lei, o prazo de validade dos acordos e convenções após o vencimento será de apenas 2 anos, sem possibilidade de prorrogação. Exemplo: acontece em sua empresa um acordo ou convenção nos quais os trabalhadores conseguiram benefícios como aumentar auxílio alimentação e transporte. **Com o vencimento dessa negociação esses direitos são cancelados até que ocorra uma nova negociação e aprovação.**
- 30-** **Demissão em massa:** Antes para que a empresa, indústria e fábricas fizessem uma demissão em massa **era necessário que os sindicatos participassem desse processo.** Agora a nova Lei **exclui os sindicatos** sobre as negociações das demissões em massa.
- 31-** **Quitação anual dos direitos trabalhistas:** A nova Lei **cria o termo quitação anual das obrigações Trabalhistas.** Assim fica facultado ao trabalhador a cada ano firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. Na prática esse termo de quitação dificultará a possibilidade de acionar a Justiça do Trabalho em caso de violações dos direitos trabalhistas, embora exija que o documento seja firmado perante o sindicato da categoria. Esse mecanismo pode ser usado pelas empresas no sentido de obrigar os trabalhadores a assinar todo ano o termo e assim livrar as empresas de possíveis ações na justiça, já que os trabalhadores por receio de perder o emprego preferem abrir mão de seus direitos.

32- **Grávidas e lactantes:** Antes duas empregadas, uma grávida e a outra amamentando, **eram proibidas** de trabalharem em local considerado de risco (insalubre). Agora com a nova Lei, elas podem trabalhar nesses locais insalubres, **bastando apresentar atestado médico** que comprove que não há risco para mãe e bebê.

33- **Intervalo para amamentação:** Antes já era determinado **dois intervalos de meia hora cada para amamentação durante os primeiros seis meses do filho**. Porém com a nova Lei **o período e o horário desse intervalo ocorrerão mediante acordo com o empregador e sem assistência do Sindicato**. Com isso a mulher se torna vulnerável as definições da empresa e aceitará as condições tendo em vista a necessidade do trabalho.

As mudanças feitas com a Reforma Trabalhista afetam diretamente a saúde e o bem-estar das mulheres, pois como diz o próprio nome, "insalubridade" significa condições prejudiciais à saúde. Assim podem afetar a gestação e essa trabalhadora deveria ser realocada, sem prejuízo do adicional de insalubridade.

34- **Prêmios, auxílio alimentação, os abonos, as ajudas de custo e diárias para viagem não integrarão o salário:** Antes da reforma todos **os itens concebidos ao empregado como viagens, auxílios, bonificações ou bônus eram contabilizados** como parte do salário e sobre eles incidiam os encargos trabalhistas e previdenciários. Agora com a nova Lei, o empregador poderá conceder prêmios e percentuais que **não serão considerados parte integrante do salário**.

35- **Vestimenta do trabalhador:** Antes **não haviam regras explícitas** sobre a vestimenta. Agora com a nova Lei **o empregador irá definir o modelo padrão do uniforme**, podendo incluir logomarcas da empresa e de parcerias. Caberá ao trabalhador a higienização da vestimenta exceto em casos que necessitem de produtos especiais.

A maioria destes dispositivos são inconstitucionais, conforme posicionamento firmado pela grande maioria dos Ministros do TST, haja vista que a nova lei autoriza a terceirização ampla, extingue e restringe diversos direitos trabalhistas.

Esteja certo que seu sindicato já está trabalhando para barrar essas ações e você, trabalhador, sentindo-se pressionado pelo seu empregador, denuncie ao seu sindicato!

Esse é apenas o começo do desmonte dos direitos trabalhistas!

Logo avançarão sobre o 13º salário, férias e licenças maternidade e paternidade.

A Reforma Trabalhista não gera empregos, precariza os direitos e traz retrocesso social!

