



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção,
do Mobiliário e da Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras
de Pedro Leopoldo, Matozinhos, Prudente de Moraes,
Capim Branco e Confins.

EDIÇÃO EXTRA

REFORMA TRABALHISTA

NOTA DE REPÚDIO SOBRE APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA: Traição à classe

A democracia brasileira ruiu! Poderes da República estão corrompidos. A aprovação da Reforma Trabalhista foi um grande retrocesso das leis laborais do Brasil.

As novas leis favorecerão os patrões. A CLT foi sepultada no sentido do Acordado valer mais que o legislado. As empresas exercerão influência, ameaças de demissão e conseguirão derrubar os nossos direitos em assembleia de trabalhadores. Nós, do sindicato, teremos que consultar os empregados quando os patrões quiserem mudar as leis.

Confira as principais mudanças, lembrando que há outras e estamos colocando alguns dos pontos principais:

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.

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

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.

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.

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.



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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

Terceirização

Regra atual

O presidente Michel Temer sancionou o projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim.

Nova regra

Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

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.

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.

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.

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.

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.

Dispensa Coletiva

Regra atual

A Justiça do Trabalho tem entendido que quando há dispensa de mais de 10% do quadro de funcionários, deverá ocorrer negociação com o sindicato, antes da dispensa.

Nova regra

Fica autorizada a dispensa coletiva, independentemente da intervenção sindical, violando os valores sociais do trabalho e à livre iniciativa (art. 1º. III e IV, da CF), à função social da propriedade e a busca do pleno emprego (art. 170, III, e VIII, da CF).

Termo de quitação anual

Regra atual

Somente há quitação de verbas rescisórias homologadas pelo sindicato.

Nova regra

Passará a existir o termo de quitação anual, assinado pelo trabalhador, que o impedirá de pleitear qualquer direito que constar no documento, independente se os valores tiverem sido pagos ou não. Em eventual ação trabalhista, somente poderá ser pedido direito que não estiver quitado anualmente.

CONCLUSÃO

Todas estas medidas são uma violação aos Direitos Humanos.

Os trabalhadores sofrerão com a exploração; sindicatos vão enfraquecer muito; os advogados trabalhistas perderão seus empregos; a Justiça do Trabalho vai diminuir drasticamente, afinal o patrão poderá fazer acordo de quitação anual com os trabalhadores, sem assistência do sindicato ou da Justiça.

Nossa legislação atual é considerada uma das melhores do mundo e se comparará agora à dos países pobres da África e Ásia.

Os golpistas e corruptos venceram. O povo servirá aos senhores da terra e também aos patrões da cidade.

O movimento sindical terá que ser repensado. Novas formas de mobilização e arrecadação terão que ser criados. Mesmo com esta catástrofe, não vamos nos curvar às elites patronais e políticas. Não vamos deixar de lutar e conquistar melhores condições de trabalho e salários.

Trabalhador, é hora de reconstruir nossas lutas! Vamos resistir! Sua subsistência e da sua família estão em jogo.

A luta continua, mesmo que tenhamos que fazer uma revolução pacífica do proletariado (trabalhadores). Nenhum direito a menos: é preciso nos unir, lutar e resistir!!!

DIRETORIA DO SINTICOMEX



BOLETIM INFORMATIVO DO SINTICOMEX

CONSTRUÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e da Extração de Mármore, Calcário e Pedreiras de Pedro Leopoldo, Matozinhos, Prudente de Moraes, Capim Branco e Confins.

JORNALISTA RESPONSÁVEL HÉLIO GUIMARÃES - REG. PROF. MG 05595 JP

SEDE PRÓPRIA

Rua São Sebastião, 147 - Centro - Pedro Leopoldo - MG - Cep 33600-000

Tel (31) 3662-1050 / Fax (31) 3661-3562

www.sinticomex.org.br - e-mail: sinticomex@sinticomex.org.br