



CSB
CENTRAL DOS SINDICATOS
BRASILEIROS



A VERDADEIRA FACE DA REFORMA TRABALHISTA

12/07/2017

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica



CENÁRIO DA REFORMA (DESMONTE) TRABALHISTA





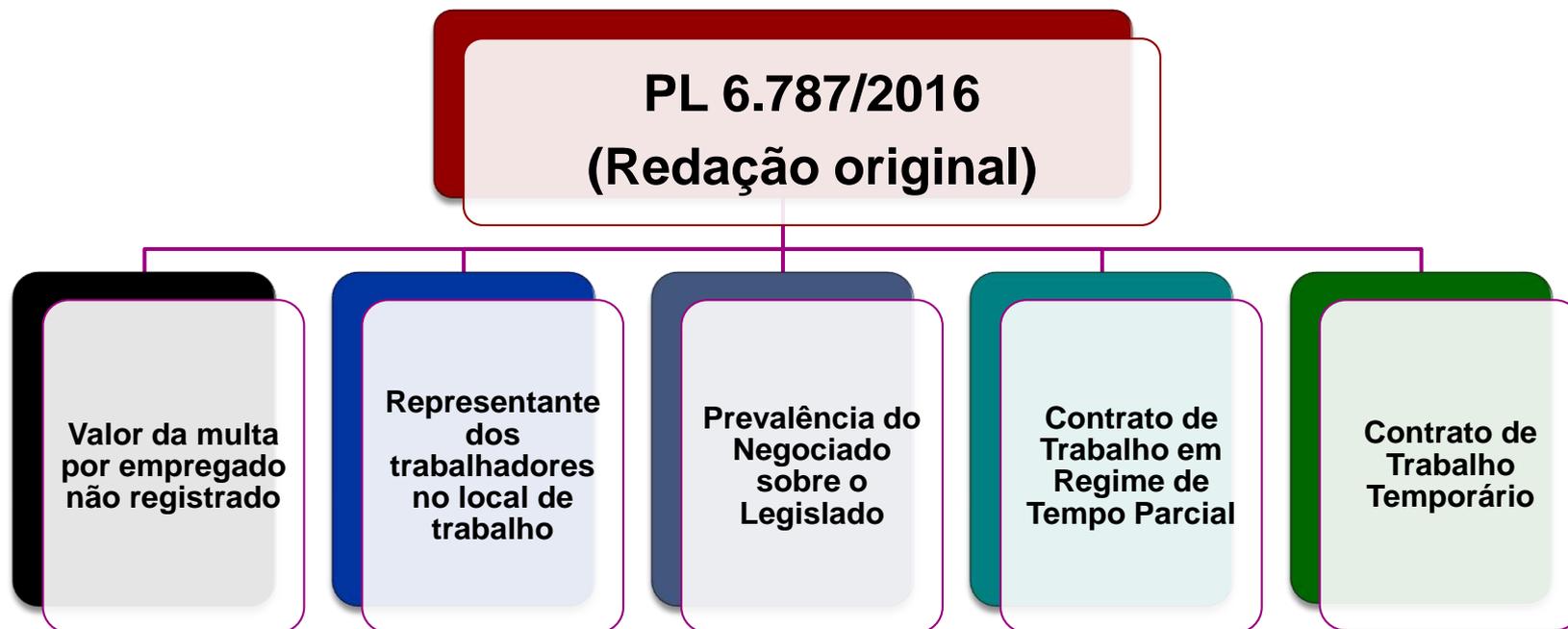
HISTÓRICO DA REFORMA TRABALHISTA

**PL 6787/2016 CÂMARA DOS
DEPUTADOS**

**PLC 30/2017 – SENADO
FEDERAL**



- No dia **23 de dezembro de 2016** o Governo Federal apresentou o **PL 6.787/2016** que tratava APENAS sobre 5 temas:





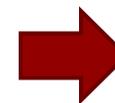
- Na tramitação junto à Câmara dos Deputados, o projeto recebeu 840 emendas, sendo aprovado substitutivo, **SEM AMPLO DEBATE SOCIAL** com os setores interessados, alterando mais de 100 dispositivos.
- O projeto foi remetido para o Senado Federal sob o PLC n. 38/2017.



- **No Senado o projeto passou pelas seguintes comissões:**
- Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) – Relator Senador Ricardo Ferraço;
- Comissão de Assuntos Sociais (CAS) - Relator Senador Ricardo Ferraço; e
- Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) – Relator Senador Romeró Juca.



Inicialmente no SENADO FEDERAL foi apresentado **parecer favorável ao projeto**, sem alteração ao texto, porém com **recomendação de veto em 5 pontos** para que sejam aprimorados por meio da edição de Medida Provisória.





❑ Pontos que podem ser aprimorados por meio da edição de MP:

- i) Gestante e Lactante em Ambiente Insalubre;
- ii) Serviço Extraordinário da Mulher;
- iii) Acordo Individual para a Jornada 12x36;
- iv) Trabalho Intermitente;
- v) Representantes dos Empregados; e
- vi) Negociação do Intervalo Intrajornada.



❖ Nas manifestações apresentadas no Congresso Nacional, **a Reforma Trabalhista:**





No que tange à constitucionalidade, não identificamos ofensas materiais ao texto da Constituição em nenhuma das mais de 100 mudanças no arcabouço jurídico propostas pelo PLC. Pelo contrário, entendemos que a proposição em tela vai ao encontro de diversos objetivos e princípios de nossa Carta Magna.

Quando afirmamos que respeitamos por óbvio a hierarquia das leis, é para responder à tola tese de que esta reforma trabalhista ataca direitos constitucionais. Fosse esta a intenção, ela seria um tiro no pé, uma vez que prontamente a Corte Constitucional julgaria procedente a profusão de ações diretas de inconstitucionalidade que seriam pugnadas contra a norma. Esta narrativa é tão verossímil quanto à batalha de Itararé, a batalha que nunca houve.



Em especial, esta é uma proposta voltada a garantir um direito previsto no rol de direitos sociais do art. 6º: o direito ao trabalho. Assim, a reforma trabalhista não deve ser entendida apenas como uma reforma que contempla os direitos do *trabalhador*, mas de maneira mais ampla, porque contempla o direito da *pessoa*.

Este é, aliás, um tema caro a esta reforma. Como discutiremos de maneira mais detida na análise do mérito da proposta, a proposição em tela tem como um de seus eixos centrais a prevalência do negociado sobre o legislado, com uma série de salvaguardas para contemplar a desigualdade de poder negocial entre empregador e empregados. Talvez a principal proteção se faz ao privilegiar justamente a negociação *coletiva*. Trata-se de uma reforma pautada pelo imperativo da **flexibilização com proteção**.



Desta forma, a reforma trabalhista - em relação à negociação coletiva e a outros temas - também tem o objetivo de proteger as leis e a própria Constituição de uma ofensiva de decisões judiciais que invadem a competência do Congresso Nacional, afrontando os princípios constitucionais da separação dos Poderes (consagrado nos arts. 2º e 60 da Carta Magna) e da legalidade (consubstanciado no próprio *caput* do art. 5º), além do princípio da conformidade funcional.

Um último ponto merece ser enfatizado sobre a constitucionalidade deste PLC, que modifica ritos do processo de trabalho com vistas a garantir a segurança jurídica e o estímulo à criação de empregos, como analisado mais adiante. **Não há e não poderia haver na proposta qualquer dispositivo contrário ao sagrado direito constitucional de acesso à Justiça, especialmente por parte dos mais pobres.** Este é um princípio que acompanha o próprio princípio da dignidade humana, e está previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Carta Magna:



Terceirização

A proposição aqui analisada não altera somente a CLT, mas também modifica a Lei de Terceirização: Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada recentemente pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. O PLC fornece salvaguardas à terceirização, proibindo a pejetização e a recontratação de trabalhadores como terceirizados, bem como concedendo aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho dos demais trabalhadores. Os dispositivos também definem de maneira clara as partes da terceirização.



▪ Voto em separado do senador Paulo Paim:

Inicialmente, destacamos a profunda inconstitucionalidade do projeto, que viola, de forma frontal e absoluta a Constituição, notadamente no tocante à proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, entronizados no art. 1º, III e IV da Constituição e o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º III).

Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados pelo trabalhador brasileiro, consiste em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza e da marginalização.

Mas, podemos continuar a apontar a iniquidade, a ilegalidade e a antieconomicidade de quase todos os dispositivos da proposição.

Nada nesta Reforma Trabalhista pode ser admitido. Trata-se de uma reforma inaceitável, fruto de uma concepção de sociedade inaceitável, arcaica, reacionária.

A ela não podemos reagir de forma diferente que lhe opondo um sonoro e indignado NÃO!



▪ Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ)

- No dia **28/07**, durante a reunião da CCJ, foi apresentado **pontos acordados** pelo líder no governo do Senado, Romero Jucá e senadores da base aliada, quais sejam:
 - i) Trabalho intermitente;
 - ii) Jornada 12x36;
 - iii) Salvaguardas à participação sindical na negociação coletiva;
 - iv) Gestantes e Lactantes;
 - v) Insalubridade e Negociação Coletiva;
 - vi) Dano Extrapatrimonial;
 - vii) Autônomo em trabalho exclusivo.



- Além dos 7 pontos, os senadores recomendaram ao Poder Executivo “que **estude um modelo de extinção gradual da contribuição sindical obrigatória**, de forma a assegurar o planejamento financeiro e o adequado funcionamento das entidades sindicais e patronais.
- Após a divulgação do referido documento, o Presidente Michel Temer enviou uma carta aos senadores, garantindo que cumprirá o acordo, podendo os **pontos acordados serem vetados e/ou depois editados por Medida Provisória**.



- No dia **29/06**, **APROVADO** o parecer, do relator senador Romero Jucá na CCJ, sem alterações ao texto, por **16 votos a favor, 9 contrários e 1 abstenção.**



▪ Trechos do relatório do senador Romero Jucá na CCJ:

O Congresso Nacional, neste momento de repercussão histórica, demonstra sua total confiança no povo brasileiro e nas relações sociais que ele pode estabelecer. Acreditamos firmemente que as relações estabelecidas entre os trabalhadores e seus empregadores amadureceram o suficiente para que a regulação estatal possa se afastar um pouco, mantendo uma função regulatória menos invasiva. Afinal, a realidade de 1940, ano de publicação da CLT, difere completamente da realidade vigente em 2017.

É nesse ambiente de confiança que se propõe a mudança do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil. É a hora de mudar: de um padrão legislativo de tutela e interferência extremada do Estado nas relações para um ambiente de maior liberdade para que as partes, com segurança, possam, finalmente, estabelecer quais são as regras que melhor satisfaçam suas realidades. Isso é algo que o Estado não pode alcançar. Pretender que uma lei genérica e abstrata possa atender de maneira uniforme e justa a multifacetada realidade do mundo do trabalho e seus modos de produção em mutação é aprisionar a sociedade em um modelo sufocante, que impede ciclos de crescimento, tanto para trabalhadores quanto para empresas.

III – VOTO

Ante o exposto, vota-se pela aprovação do PLC nº 38, de 2017.



- **No dia 04/07**, aprovada a urgência da reforma trabalhista, por 46 a 19.
- Foram apresentadas **178 emendas ao projeto**. O relator, senador Romero Jucá (PMDB-RR), já pediu a rejeição de todas elas.
- O **PLC 38/2017 em 11.07.2017** foi votado na forma do texto aprovado pela Câmara dos Deputados.



Carta Michel Temer



Junte-se ao Processado
em 28/06/2017
Michel Temer
Presidente da CEJ

Brasília, 28 de junho de 2017.

Senhoras e Senhores Senadores

A reforma e modernização da legislação trabalhista é um fator determinante para que o nosso país possa retomar o nível de geração de emprego e do crescimento econômico.

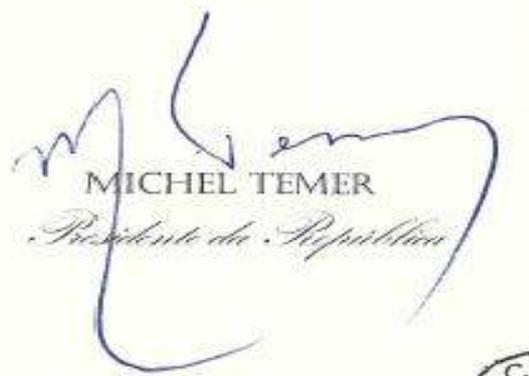
A Câmara dos Deputados avançou e melhorou a proposta sobre o tema, enviada pelo executivo. Com as Senadoras e os Senadores tivemos diversos debates e importantes contribuições.



Durante esses entendimentos vislumbrou-se a possibilidade, de que, devido à urgência das medidas para enfrentar o alto desemprego no país, haveria a possibilidade de, através de vetos e da edição de uma medida provisória, agregar as contribuições e realizar os ajustes sugeridos durante todo o debate no Senado.

Esta decisão cabe às senhoras e aos senhores Senadores, mas quero aqui reafirmar o compromisso de que os pontos tratados como necessários para os ajustes, e colocados ao líder do governo, Senador Romero Jucá, e à equipe da Casa Civil, serão assumidos pelo governo, se esta for a decisão final do Senado da República.

Reputo este entendimento como fundamental para melhorar a vida de milhões de brasileiras e brasileiros, e sempre estarei aberto ao diálogo e ao entendimento, vetores fundamentais para o fortalecimento da democracia no nosso Brasil.



MICHEL TEMER
Presidente da República



Acordo

PONTOS ACORDADOS

A senadora **Marta Suplicy**, presidente da Comissão de Assuntos Sociais e os senadores **Tasso Jereissati**, presidente da Comissão de Assunto Econômicos, **Edson Lobão**, presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, **Ricardo Ferraço**, relator do PLC 38/2017 nas comissões de mérito (CAE e CAS) e **Romero Jucá**, líder do Governo no Senado Federal e relator do PL 38/2017 na Comissão de Constituição e Justiça, **conjuntamente com os Senadores abaixo-assinados**, firmando acordo sobre os seguintes temas constantes do projeto da Reforma Trabalhista (PLC 38/2017):



Trabalho intermitente:

Tendo em vista a necessidade de adotar critérios mais claros com relação à abrangência do modelo de contrato intermitente, será necessário regulamentar do modelo de contrato intermitente, será necessário regulamentar melhor o tema, estabelecendo mecanismo de quarentena de 18 meses para evitar quaisquer riscos de migração de contratos por prazo indeterminado para o contrato intermitente. A multa de 50%, em caso de descumprimento contratual, será afastada, por impor inapropriados custos financeiros ao trabalhador. Também serão disciplinados os aspectos previdenciários do contrato intermitente, para salvaguardar a previdência social e, por consequência, o orçamento público. Por fim, também serão estabelecidos mecanismos de salvaguarda do empregado em caso de não convocação pelo empregador, tal como a rescisão automática com efeitos de distrato.



Jornada 12x36:

Será modificado o artigo 59-A, que permite a adoção da jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, para permitir essa forma de contratação apenas por acordo coletivo ou convenção coletiva, respeitadas as leis específicas que permitem a aplicação dessa jornada mediante acordo individual.

Salvaguardas à participação sindical na negociação coletiva:

- i. Nesse quesito, será explicado no caput do art. 611-A a obrigatória participação sindical na negociação coletiva, contendo, também, menção expressa aos incisos III e VI do art. 8º da Constituição Federal.
- ii. Será disciplinado que a comissão de representantes dos empregados não substituirá de nenhuma maneira a função do sindicato de defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Preserva-se a obrigatoriedade da participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do art. 8º da Constituição Federal.



Gestantes e Lactantes:

Será reestabelecida a vedação do labor em locais insalubres. De forma excepcional, será permitido o trabalho de gestantes e lactantes em locais com insalubridade em

grau médio ou mínimo somente mediante apresentação, pela mulher, de atestado médico, emitido por médico do trabalho, que comprove devidamente a possibilidade de exercício de atividades laborais nesses locais. Resguarda-se, assim, a proteção à saúde da trabalhadora e, ao mesmo tempo, garante-se a empregabilidade da mulher.



Insalubridade e Negociação Coletiva:

Os incisos XII e XIII do art. 611-A serão reeditados para dispor que o enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres só poderão efetivar-se por meio da negociação coletiva, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Dano Extrapatrimonial:

- i. O caput do art. 223-C será modificado para definir de forma mais abrangente os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.
- ii. A vinculação da indenização exclusivamente ao salário contratual do ofendido, prevista no §1º do art. 223-G, não será adotada. A metodologia será reavaliada, a fim de melhor refletir os princípios da dignidade da pessoa humana, isonomia, razoabilidade e proporcionalidade, com vistas a conceder reparação justa ao ofendido, punição justa e educativa ao empregador, evitando-se excessos e o enriquecimento indevido.
- iii. Por fim, entende-se que o agravamento da punição previsto no §3º do art. 223-G deva dar-se não apenas entre partes idênticas, mas entre qualquer das partes, com vistas a coibir reiterados por parte dos empregados.



No dia 11/07, aprovado o texto-base do PLC 38/2017 por **50 votos** (sim), **26 votos** (não) e **1** abstenção.

O Plenário rejeitou **178 emendas** de senadores

VOTADO E APROVADO e
ENCAMINHADO para **PRESIDÊNCIA**
DA REPUBLICA;



- O **PLC 38/2017** em **11.07.2017** foi votado e aprovado e **ENCAMINHADO** para **PRESIDÊNCIA DA REPUBLICA**
- **SANÇÃO INTEGRAL /PARCIAL**
- **VETO INTEGRAL/ PARCIAL**
- A **FIGURA** DA **MEDIDA**
PROVISORIA



PARECER FINAL PLC 38/2017

PARECER Nº 113, DE 2017 - PLENISF

De PLENÁRIO, em substituição às Comissões de Assuntos Econômicos, de Assuntos Sociais e de Constituição, Justiça e Cidadania, sobre as Emendas nºs 687 a 864, ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, da Presidência da República, que altera a *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Relator: **ROMERO JUCÁ**



I – RELATÓRIO

Foram apresentadas 177 Emendas de Plenário, Emendas nºs 687 a 864, ao Projeto de Lei Câmara (PLC) nº 38, de 2017. As Emendas foram apresentadas pelos Senadores Paulo Paim; Paulo Rocha; Lindbergh Farias; Gleisi Hoffmann; Cristovam Buarque; Vanessa Grazziotin; Humberto Costa; Eduardo Braga; Randolfe Rodrigues; Kátia Abreu e Reguffe.

Nesta Casa a matéria recebeu parecer pela aprovação da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) e da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).



II – ANÁLISE

As Emendas de Plenário são meramente repetições de emendas que já foram reiteradamente apresentadas nas Comissões ao longo da tramitação da proposta, e que já foram exaustivamente tratadas nos pareceres aprovados.

Entendemos que são propostas que vão ao sentido contrário da geração de emprego e do aumento da produtividade e da renda, e, portanto, contrárias aos objetivos constitucionais de garantir o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades, e contrárias ao princípio constitucional da busca pelo pleno emprego.

São proposições contrárias à maior segurança jurídica nas contratações e à maior segurança jurídica nas negociações coletivas, tão essenciais para o que o emprego formal floresça.



São proposições contrárias à maior segurança jurídica nas contratações e à maior segurança jurídica nas negociações coletivas, tão essenciais para o que o emprego formal floresça.

São contrárias também às novas modalidades de contratação voltadas para inclusão dos excluídos, e que tantos empregos geraram em países que fizeram reformas semelhantes em anos recentes, como a Espanha e a Alemanha. Nunca é demais lembrar que temos uma taxa de desemprego de quase 14%, e uma taxa de desemprego oculto pelo desalento de outros 6%. Dentre os empregados, a informalidade é de 40%. Nesta parcela precarizada da população há predominância de jovens, mulheres, negros e pobres, à espera de uma oportunidade.



São várias Emendas também contrárias aos estímulos para ampliação da remuneração variável ou para concessão de transporte aos trabalhadores, medidas destinadas a ampliar a produtividade que nosso país tão necessita para crescer. A produtividade esteve estagnada nos últimos anos, e o Brasil foi ficando para trás de várias outras economias emergentes.

Outras Emendas tratam de dispositivos em que já houve o compromisso público do Presidente da República no sentido de veto e posterior regulamentação, como na questão do adicional da insalubridade das gestantes e lactantes ou do dano extrapatrimonial.

Por fim, outro grupo de Emendas trata de objetos estranhos ao PLC e até exigem a sua rejeição total.



Destques das Bancadas

O PT apresentou 02 destaques para votação em separado:

- Trabalho Intermitente**
- Presença de Gestantes e Lactantes em Locais Insalubres.**

O PSB apresentou 01 destaque para votação em separado:

- Prevalência do negociado sobre o legislado. Mas o Plenário também derrubou os três destaques.**



Quais serão os próximos passos?

A matéria segue à sanção presidencial. A expectativa (EM CUMPRIMENTO AO ACORDO) é que o Presidente Michel **Temer sancione a matéria com vetos; e edição de Medida Provisória....**

Porém, as ultimas notícias dão conta de um possível descumprimento de acordo.



Quando a Reforma Trabalhista passará a vigorar?

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, de abril de 2017.

RODRIGO MAIA
Presidente



E se houver Medida Provisória?

A medida provisória produz efeitos imediatos, mas depende de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei.



Minutas de Medida Provisória transitam com seguintes pontos:

- a) Trabalho intermitente;**
- b) Nova fonte de custeio sindical;**
- c) Assistência à homologação da rescisão do contrato de trabalho;**
- d) Multas administrativas;**
- e) Terceirização.**



Maia diz que não vai votar MP sobre mudanças na reforma trabalhista

Estadão Conteúdo

🕒 12.07.17 - 01h11



O presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia (DEM-RJ), disse há pouco que não vai votar nenhuma Medida Provisória (MP) que modifique o texto aprovado pelo Congresso sobre a reforma trabalhista.

“A Câmara não aceitará nenhuma mudança na lei. Qualquer MP não será reconhecida pela Casa”, afirmou Maia no Twitter.

O texto foi aprovado nesta terça-feira, 11, no Senado por 50 votos a 26 e segue agora para a sanção presidencial. Para conseguir o apoio da maioria dos senadores, o presidente Michel Temer prometeu a edição de uma MP para modificar alguns pontos da reforma, como a questão que envolve a não obrigatoriedade do imposto sindical.

O comentário, que vai de encontro com o acordo feito com Temer com parlamentares, acontece no momento em que Maia se distancia do Palácio do Planalto por conta da tramitação da denúncia contra o peemedebista na Câmara.

Após saber da mensagem publicada por Maia, o presidente do Senado, Eunício Oliveira (PMDB-CE), também voltou a afirmar que não participou de nenhuma negociação em relação à MP. “Estou tranquilo sobre isso. Não tratei de MP e nenhum compromisso sobre mudanças no texto”, disse. (Isadora Peron e Julia Lindner)



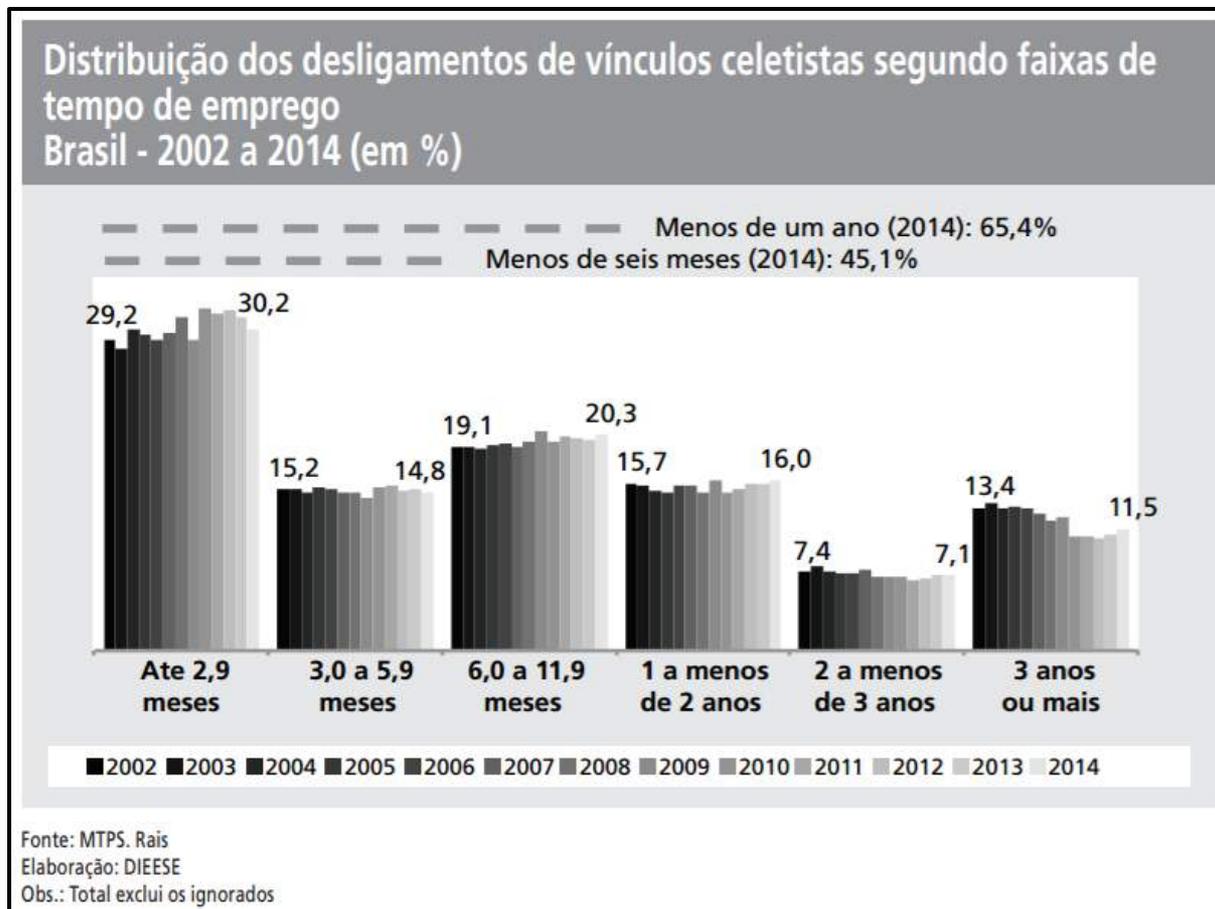
CENÁRIO ATUAL DO BRASIL





CENÁRIO ATUAL DO BRASIL

Alto índice de desemprego





LEI N. 13.134/2015

SEGURO-DESEMPREGO

❖ Tem direito ao seguro desemprego:

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº [Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 3º.....

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

- a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;
- b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e
- c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;



CONVENÇÃO 158 DA OIT – VEDAÇÃO DA DISPENSA IMOTIVADA

- A Convenção proíbe a demissão do trabalhador, “a menos que exista para isto uma causa justificada dada ao seu comportamento com relação ao funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço” (Art. 4º).
- **ADI EM TRAMITAÇÃO JUNTO AO STF EM FACE DA DENÚNCIA DA CONVENÇÃO (ADI 1625): VISTAS COM O MINISTRO DIAS TOFFOLI. JÁ FORAM PROFERIDOS 4 VOTOS: 2 CONTRA E 2 A FAVOR.**



CENÁRIO ATUAL DO BRASIL

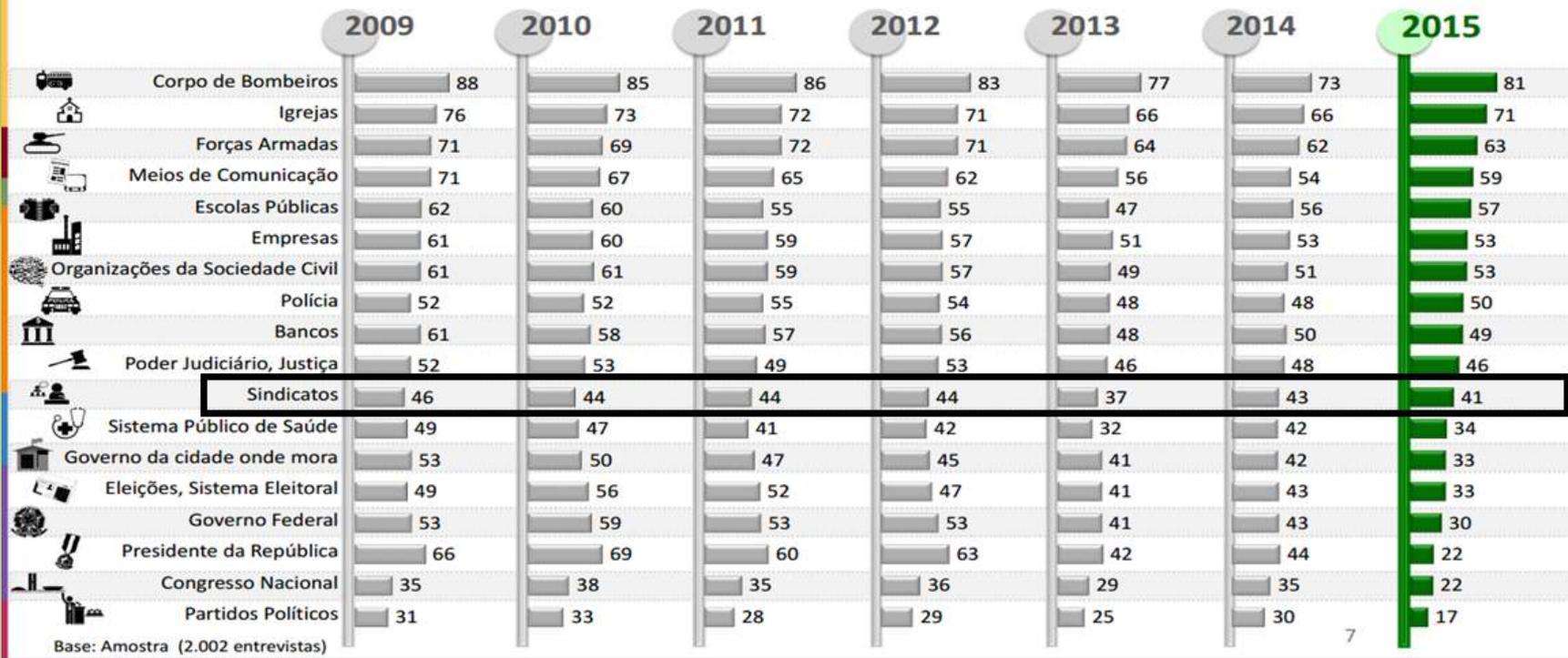
Índice de confiança nas instituições

ICS – Instituições

Confiança nas instituições
(0 – 100)

Alguma
confiança
= 66

Quase
nenhuma
confiança
= 33





Índice de confiança nas instituições (Pesquisa realizada em PROTESTE 2016)

Instituições	Índice (1 a 10)		
		Ongs que atuam no cuidado e prevenção da saúde da família	4,0
Forças Armadas	5,7	Sistema Público de Educação	3,8
Igreja católica	5,6	Banco Central	3,6
Organização Mundial da Saúde (OMS)	5,3	Banco Mundial	3,5
Ongs que atuam na proteção do meio ambiente	5,1	Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade)	3,5
Associação de Consumidores	4,8	Sistema Único de Saúde	3,4
Polícia (militar e civil)	4,7	Sistema Judiciário	3,3
Ongs que atuam na proteção e segurança das crianças	4,2	Assembleia Legislativa	2,7
Fundo Monetário Internacional (FMI)	4,1	Sindicatos ←	2,7
		Senado Federal	2,0

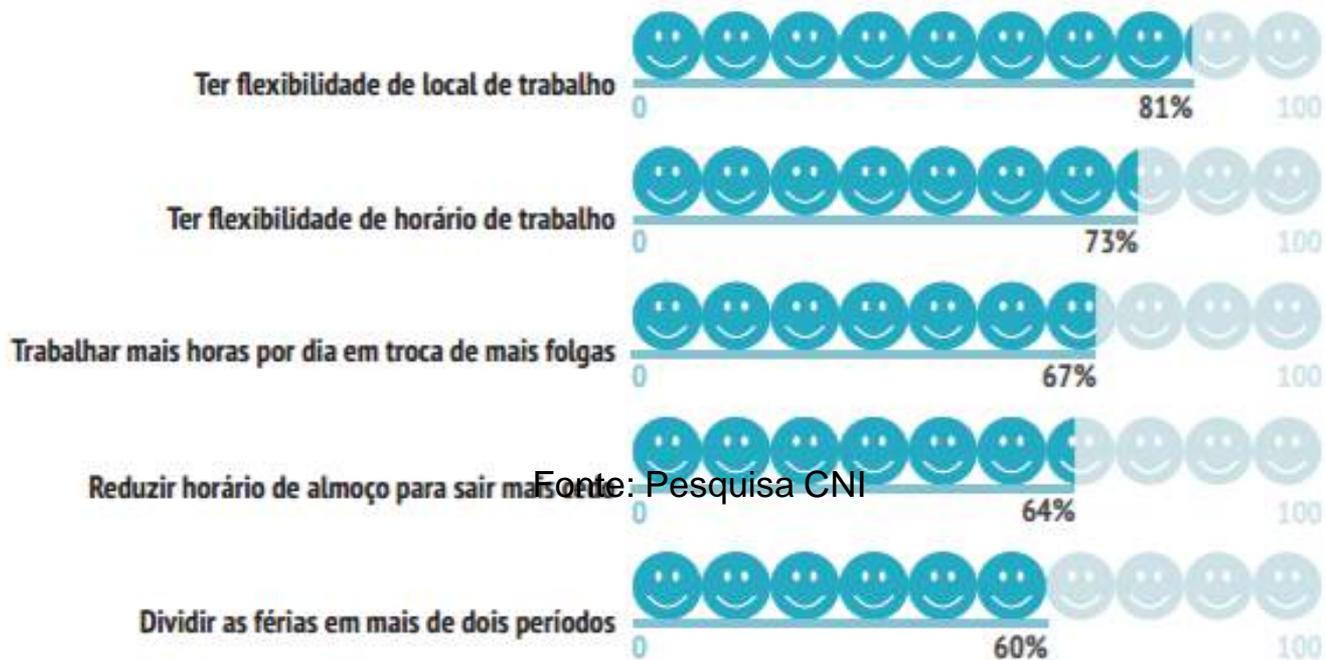
<https://www.proteste.org.br/seus-direitos/direito-do-consumidor/noticia/brasileiros-desconhecem-muitas-das-instituicoes-e-nao-confiam-nelas>



Os trabalhadores querem a flexibilização das relações de trabalho... Pesquisa da CNI demonstra que SIM

Medidas de flexibilização do mercado de trabalho

Percentual que concorda totalmente ou em parte que gostaria da medida (%)



Fonte: Pesquisa CNI



NOTÍCIAS

Manifestação em Brasília terminou com depredação e feridos

Brasília - O ato realizado por nove centrais sindicais para pedir a renúncia do presidente Michel Temer e protestar contra as reformas da Previdência e trabalhista terminou nesta quarta-feira, 24, em confronto e vandalismo na Esplanada dos Ministérios, em Brasília. Manifestantes depredaram oito prédios públicos, além da Catedral, destruíram pontos de ônibus e atearam fogo em banheiros químicos. Segundo a Secretaria de Segurança do Distrito Federal, 49 pessoas ficaram feridas - uma delas por arma de fogo - e oito foram presas.

Fonte: http://www.em.com.br/app/noticia/politica/2017/05/25/interna_politica,871715/manifestacao-em-brasilia-terminou-com-depredacao-e-feridos.shtml

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica



❖ Pesquisa CNI de 2014 – Competitividade - Comparação com 15 países selecionados

❖ O Brasil convive com uma **organização sindical** em que apenas 17% dos trabalhadores se sindicalizam no Brasil e a metade dos sindicatos registrados jamais celebrou uma negociação coletiva.





- No fator **DISPONIBILIDADE E CUSTO DE MÃO DE OBRA**, o que afeta negativamente o potencial competitivo do Brasil é a **baixa Produtividade do trabalho na indústria**, variável associada ao subfator Custo da mão de obra. O país é apenas o 12º de 14 competidores.
- O valor assumido por essa variável é de tal ordem inferior ao dos demais países do ranking que, apesar de o Brasil ter o quarto menor **Nível de remuneração do trabalhador** — atrás da **Índia, China e Colômbia** —, ocupa posição no terço inferior (entre os cinco últimos) no subfator Custo da mão de obra.



- **O Brasil paga o menor salário mínimo** (no BR, em 2010, 33,7% das mulheres e 25,7% dos homens o recebiam) **entre as vinte maiores economias do planeta** (aproximadamente a metade ou menos que Argentina, Portugal, Taiwan, Grécia, Espanha, Venezuela; 1/3 ou menos que Eslovênia, Chipre, Andorra e Áustria; 1/4 ou menos que EUA; 1/5 ou menos que Islândia, Reino Unido, França, Alemanha, Holanda; 1/6 ou menos que Bélgica e países da Oceania).
- **Próximo do salário mínimo está o nosso salário-médio de aproximadamente R\$ 1.270,00**, sendo baixa, portanto, a base salarial sobre a qual incide a maior parte dos direitos.

Fonte: Apresentação do Professor Ministro Augusto Cesar na pós do IESB de Direito Sindical



- O Brasil ainda convive com flagrantes de **trabalho análogo ao de escravo**. Nos últimos 20 anos foram resgatados, nessas condições, quase 50 mil trabalhadores, no campo e nas cidades.
- Segundo a OIT, o Brasil é o **quarto colocado no ranking de acidentes de trabalho com morte** (*pouco mais de 2.500 mortes, perdendo para as 3.090 mortes na Rússia, 5.764 nos EUA e 14.924 na sempre “paradigmática” China*). E, segundo o Ministério do Trabalho, **o Brasil produz mais de 700.000 acidentes por ano, fora os acidentes não notificados**.

Fonte: Apresentação do Professor Ministro Augusto Cesar na pós do IESB de Direito Sindical



- ❑ O Brasil convive com **discriminação racial e de gênero**: o rendimento médio das mulheres negras correspondia, segundo o censo de 2010, a 35% do rendimento médio dos homens brancos; as mulheres negras tinham rendimento médio equivalente a 52% do rendimento médio das mulheres brancas; e as mulheres brancas, renda equivalente a 67% do rendimento médio dos homens brancos (IBGE – censo 2000 a 2010);
- ❑ O Brasil convive com uma **organização sindical** em que apenas 17% dos trabalhadores se sindicalizam no Brasil e a metade dos sindicatos registrados jamais celebrou uma negociação coletiva

Fonte: Apresentação do Professor Ministro Augusto Cesar na pós do IESB de Direito Sindical



- ❑ O Brasil convive com o **assédio moral ou sexual**: pesquisa realizada pelo site Vargas.com e reproduzida pelo portal G1, em junho de 2015, revela que 52% dos trabalhadores brasileiros afirmam ter sofrido algum tipo de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, sendo que apenas 12,5% das vítimas arriscaram o emprego e denunciaram tal constrangimento.
- ❑ O Brasil convive dramaticamente com doenças relacionadas ao trabalho: além de a **LER-DORT** ser uma realidade endêmica entre nós (1% dos trabalhadores do sudeste brasileiro sofrem de *ler-dort*).

Fonte: Apresentação do Professor Ministro Augusto Cesar na pós do IESB de Direito Sindical



NOTÍCIAS

Com depredação de ministérios e confronto, ato em Brasília reúne 45 mil pessoas

A manifestação Ocupa Brasília, que levou à Esplanada dos Ministérios, no centro da capital do país, pelo menos 45 mil de pessoas de vários estados, teve início de forma pacífica, mas terminou em tumulto e quebra-quebra, com depredação de órgãos públicos, após a ação de vândalos e da atuação da Polícia Militar do Distrito Federal. O ato, promovido por centrais sindicais e movimentos sociais, pediu saída do presidente Michel Temer e a rejeição das reformas previdenciária e trabalhista.

Fonte: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-05/com-depredacao-de-ministerios-e-confronto-ato-em-brasilia-reune-45-mil-pessoas>

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica



CENÁRIO ATUAL DO BRASIL

INFORMALIDADE

TRABALHO ESCRAVO

ROTATIVIDADE

DESEMPREGO

**ADOCECIMENTO,
ACIDENTE, MORTE NO
TRABALHO**

ASSÉDIO MORAL

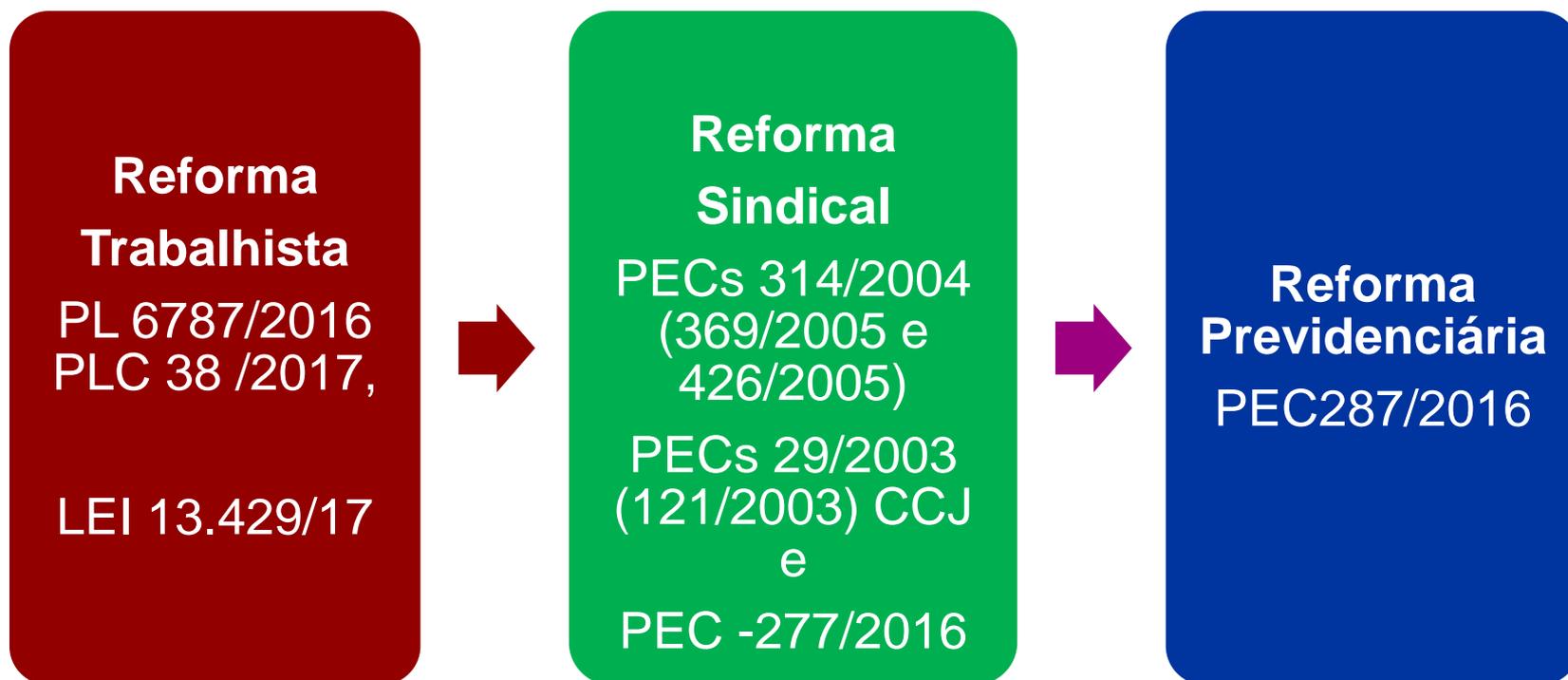
PRÁTICA ANTISSINDICAL

**AGRAVADO POR
FRAUDES,
ILÍCITOS, CRIMES
CONTRA O
TRABALHADOR**



CENÁRIO ATUAL DO BRASIL

Proposições Legislativas em tramitação no Congresso Nacional





Reforma Trabalhista Fragmentada

**LEI 13.429
Trabalho Temporário e
Terceirização**

**Reforma Sindical
Fim da contribuição
sindical e de
Prerrogativas Sindicais**



MAS ESSES TRABALHADORES SABEM O QUE ESTÁ SENDO PROPOSTO....





AUMENTO DA JORNADA E DA INSEGURANÇA CONTRATUAL SEM AUMENTO DE REMUNERAÇÃO...

REFORMA
TRABALHISTA

NÃO FALE
EM CRISE.
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE,
TRABALHE...





CENÁRIO DO **JUDICIÁRIO** BRASILEIRO



Terça-feira, 16 de maio de 2017

Trabalhadores podem se mutilar caso indenizações sejam “altas”, afirma Ives Gandra Filho

Ao participar de uma audiência conjunta das CAS e de CAE na última quarta-feira (10) no Senado, **Ives Gandra Filho, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**, afirmou que indenizações não podem ser “altas”, uma vez que isso estimularia a automutilação pelos trabalhadores para receberem os valores.



SÚMULA 369 DO TST – ESTABILIDADE DOS DIRIGENTE SINDICAIS

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. **Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.**

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Horas *in itinere*

- O STF ao julgar o RE n. 895.759 (Relator Ministro Teori Zavascki), reformou decisão do TST, afastando a condenação de uma empresa ao pagamento de **HORAS EXTRAS** referente á das horas ***IN ITINERE*** sob o fundamento de que o acordo coletivo concedeu outras vantagens aos empregados.



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Greve

- O STF ao julgar o RE 693456 (Relator Ministros Dias Toffoli), **com repercussão geral reconhecida**, decidiu que a **administração pública deve fazer o desconto dos dias parados** em razão de greve de servidor, mas admitiu a possibilidade de compensação dos dias parados mediante acordo.



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Ultratividade da norma coletiva

- ❑ O STF AO JULGAR A ADPF 323 (RELATOR MINISTRO GILMAR MENDES), DECIDIU SUSPENDER TODOS OS PROCESSOS E EFEITOS DE DECISÕES NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUE DISCUTAM A APLICAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DE NORMAS DE ACORDOS E DE CONVENÇÕES COLETIVAS.



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Ultratividade da norma coletiva

- ❑ O STF EM 17.04.2017 MINISTRO LUIZ FUX, CONCEDEU A LIMINAR NA RECLAMAÇÃO 26256 , PARA SUSPENDER TODOS OS EFEITOS DA DECISÃO DO TST QUE MANTEVE O CURSO DE PROCESSOS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO QUE DISCUTAM A APLICAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DE NORMAS DE ACORDOS E DE CONVENÇÕES COLETIVAS. O FUNDAMENTO É QUE ESTA POSIÇÃO DO TST CONTRARIA A DECISÃO DO MIN. GILMAR MENDES



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Responsabilidade subsidiária da União- TERCEIRIZAÇÃO

- O STF ao julgar o RE 760.931 (Relatora Rosa Weber), por **seis votos a cinco**, decidiu que a **administração pública não deve ser responsável pelos referidos débitos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa terceirizada.**



CENÁRIO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

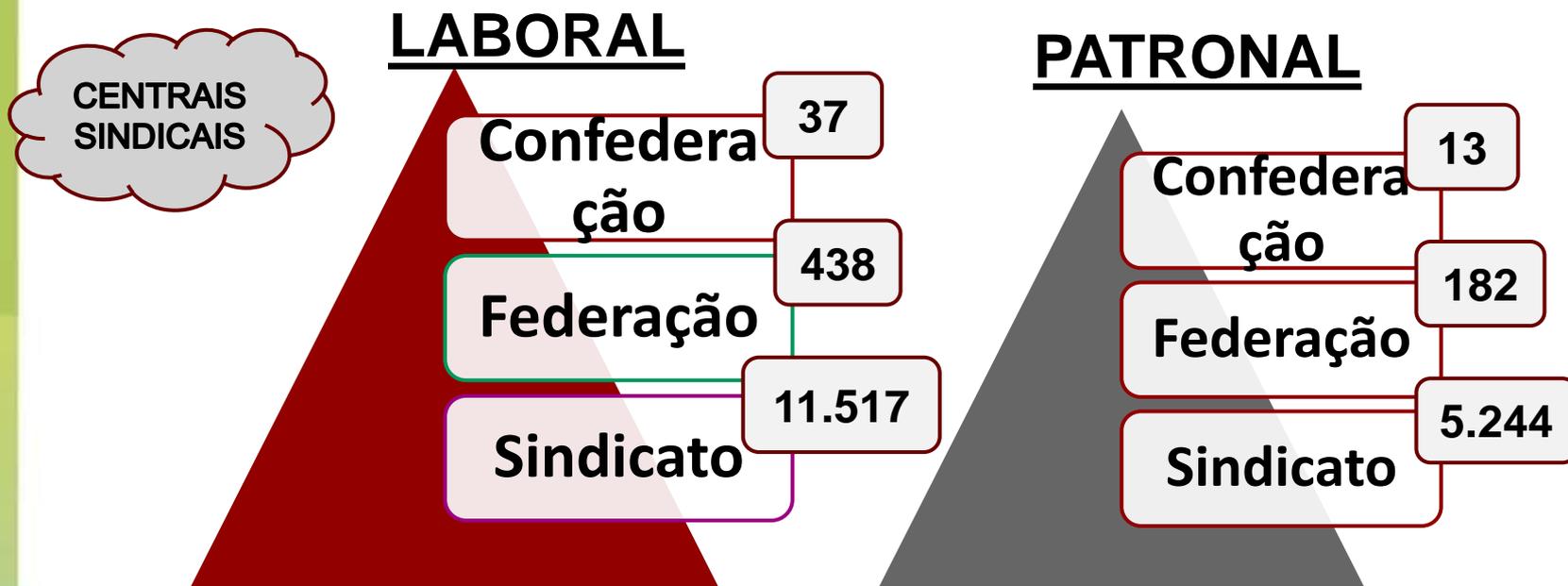
Contribuição Assistencial

- O STF ao julgar o ARE 1018459 (Relator Ministro Gilmar Mendes), reconheceu, no dia 24.02.17, **por meio do plenário virtual**, a existência de **repercussão geral** de que é inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições exigidas de empregados não sindicalizados, fixando o **TEMA 935**.



CENÁRIO SINDICIAL

Composição da Organização Sindical

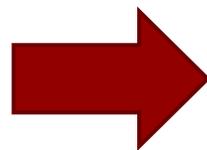


Dados retirados do CNES em junho de 2017

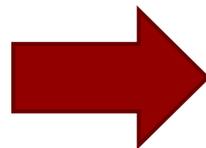


Violações

VIOLAÇÕES



**ÀS CONVENÇÕES
INTERNACIONAIS
RATIFICADAS
PELO BRASIL**



**À CONSTITUIÇÃO
FEDERAL DE 1988**



VIOLAÇÃO ÀS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS RATIFICADAS PELO BRASIL





Violação as Convenções 98 e 154 da OIT

- O projeto de lei da Reforma Trabalhista estabelece a **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO** mesmo com **condições desfavoráveis ao trabalhador**, em típicas situações de flexibilização, no sentido de **redução de direitos, violando as Convenções 98 (ratificada em 18/11/52) e 154 (ratificada em 10/07/92) da OIT** que tratam, respectivamente, sobre o **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva e o Fomento à Negociação Coletiva**.



Ofensa a Liberdade Sindical

- O projeto da Reforma Trabalhista **ofende à liberdade sindical e à autonomia financeira sindical** ao retirar o financiamento sindical obrigatório sem estabelecer alternativas ou regras de transição
- **Dá mais força à negociação coletiva ao mesmo tempo que enfraquece as entidades sindicais retirando a contribuição sindical obrigatória.**



Violação a Convenção 111 da OIT

- O projeto de lei da reforma trabalhista **viola a Convenção 111 da OIT** (ratificada em 26/11/65) que trata sobre discriminação em matérias de emprego e ocupação ao:
 - tarifar o valor da indenização do **dano moral**, tendo por base a remuneração do trabalhador;
 - Admitir a **arbitragem individual** com relação ao trabalhador que receber salário igual ou superior a R\$ 10.379,00;



Violação a Convenção 155 da OIT

- O projeto de lei da reforma trabalhista **viola a Convenção 155 da OIT** (ratificada em 18/05/92) que trata da saúde e segurança dos trabalhadores, garantindo um ambiente salubre **ao possibilitar:**
 - negociação sobre o grau de insalubridade;
 - prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - dentre outros.



Violação da Agenda Nacional do Trabalho Decente

- O Projeto de Lei **viola o disposto na Agenda Nacional do Trabalho Decente** proposta pelo Brasil, que se estrutura a partir de três prioridades:
 - Gerar melhores empregos, com igualdade de oportunidade e de tratamento
 - Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial suas piores formas;
 - Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.



106ª Conferência Internacional do Trabalho

- O Brasil foi incluído entre os 40 casos de países que vêm descumprindo Convenções por eles ratificadas, **por desrespeitar a Convenção nº 98**, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva.
- A lista posteriormente foi reduzida para 24 casos, excluindo-se o Brasil.



- Em “**Nota de Esclarecimentos sobre a Lista de Estados Membros Convidados a se Apresentarem ao Comitê de Peritos da OIT**”, publicado pelo escritório da OIT, se esclareceu que os demais casos que não foram citados na lista dos 24 casos, incluindo os referentes ao Brasil, seguem o rito ordinário e serão conduzidos de acordo com o procedimento normal do Comitê de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações.



- “A Comissão toma nota de que vários projetos de lei, atualmente examinados pelo Congresso Nacional, contemplam a revisão do artigo 618 da CLT de maneira que as condições de trabalho determinadas por meio de convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto na lei, sempre que não contrariem a Constituição Federal e as normas de saúde e segurança do trabalho. A Comissão observa que os referidos projetos de lei acarretam uma modificação significativa das relações entre a lei e as convenções e acordos coletivos, ao permitir de maneira geral que as proteções estabelecidas pela legislação podem ser revogada in pejus por meio da negociação coletiva.”
- “A Comissão observa, ainda, que a revogação das disposições legislativas que reconhecem direitos aos trabalhadores através da negociação coletiva está sendo objeto de debate nas altas instâncias judiciais do país. A este respeito, a Comissão lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre términos e condições de trabalho **que sejam mais favoráveis que os previstos na legislação.**”



INCONSTITUCIONALIDADES DA REFORMA TRABALHISTA





O projeto da Reforma Trabalhista vem desconstruindo todo cenário de proteção ao trabalhador, acarretando grave violação a princípios e regras previstos na Constituição Federal de 1988, excluindo limites constitucionais e legais necessários para um trabalho digno, decente e protetivo



A CF SURTIU NUM CONTEXTO DE REDEMOCRATIZAÇÃO DO ESTADO E DA SOCIEDADE

- Patamar **mínimo** civilizatório
- Dignidade da pessoa humana





DIREITOS DOS TRABALHADORES

- O **DIREITO AO TRABALHO DIGNO** é além de um direito social, um **direito fundamental**, que vem a conferir a este trabalhador e a sua família uma **condição mínima de existência**, com a contraprestação ao trabalho prestado sendo relacionada a uma **condição de vida justa, adequada e digna**, que será uma das formas de implementação de um Estado Social de Direito com vistas a realizar a justiça social.



DIREITOS FUNDAMENTAIS

- Consta na Carta Magna como direitos fundamentais 34 (trinta e quatro) incisos no art. 7º, referentes aos **DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES**, além do art. 5º, que elenca 78 incisos significativos do **DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO**.



ESTRUTURA DO DIREITO DO TRABALHO



TRANSFORMAÇÃO EM BLOCO DE NORMAS DE ORDEM PÚBLICA EM NORMAS DISPOSITIVAS EM NÍVEL COLETIVO



DIREITOS TRABALHISTAS COLETIVOS

- ❑ A CF/88 **reconheceu** as convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e **determinou** que ao Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da **categoria**, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8, III, da CF/88);

Os instrumentos coletivos são legítimas fontes de direito e, portanto, hábeis para atualização e modernização das relações no mundo do trabalho



A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DEVE TER PARIDADE E EQUILÍBRIO ENTRE AS FORÇAS PARA SER LEGÍTIMA FONTE DE DIREITO





CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS



CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

- A CLT, criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira.
- Naquele momento as **relações de trabalho** se concentravam em **relações de emprego** e por isso as proteções eram com esse viés específico.



RELAÇÃO DE EMPREGO



- Abertura da representação sindical para a crescente multiplicidade **DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NÃO-TRABALHO (DESEMPREGO)**.
- Ampliação do universo de atuação em busca de proteção e acompanhar o dinamismo do mercado e das formas de exploração das atividades econômicas



SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO



- Consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração.



PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

- Garante proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, ao trabalhador.

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas desde que **NÃO contravenha às disposições de proteção ao trabalho**, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (art. 444 da CLT)

Surge com o direito do trabalho o **princípio da proteção ao trabalhador**. É o guardião de todos os princípios fundamentais dos trabalhadores



PRINCÍPIOS DECORRENTES DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

- **Princípio da Norma mais favorável:** independente de lei específica, será sempre aplicada a norma mais favorável ao empregado.
- **Princípio da Continuidade da relação de emprego:** em regra, todo contrato de trabalho deve ter prazo indeterminado.
- **Princípio da Irrenunciabilidade:** o empregado não pode dispor de seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública
- **Princípio da progressividade:** veda o retrocesso social.



A CF/88 ESTABELECEU OS DIREITOS QUE PODEM SER FLEXIBILIZADOS MEDIANTE NORMA COLETIVA

- **Irredutibilidade do salário** (art. 7º, VI, CF);
- **Duração do trabalho** normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada (art. 7º, XIII, CF);
- **Jornada de seis horas** para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, CF);

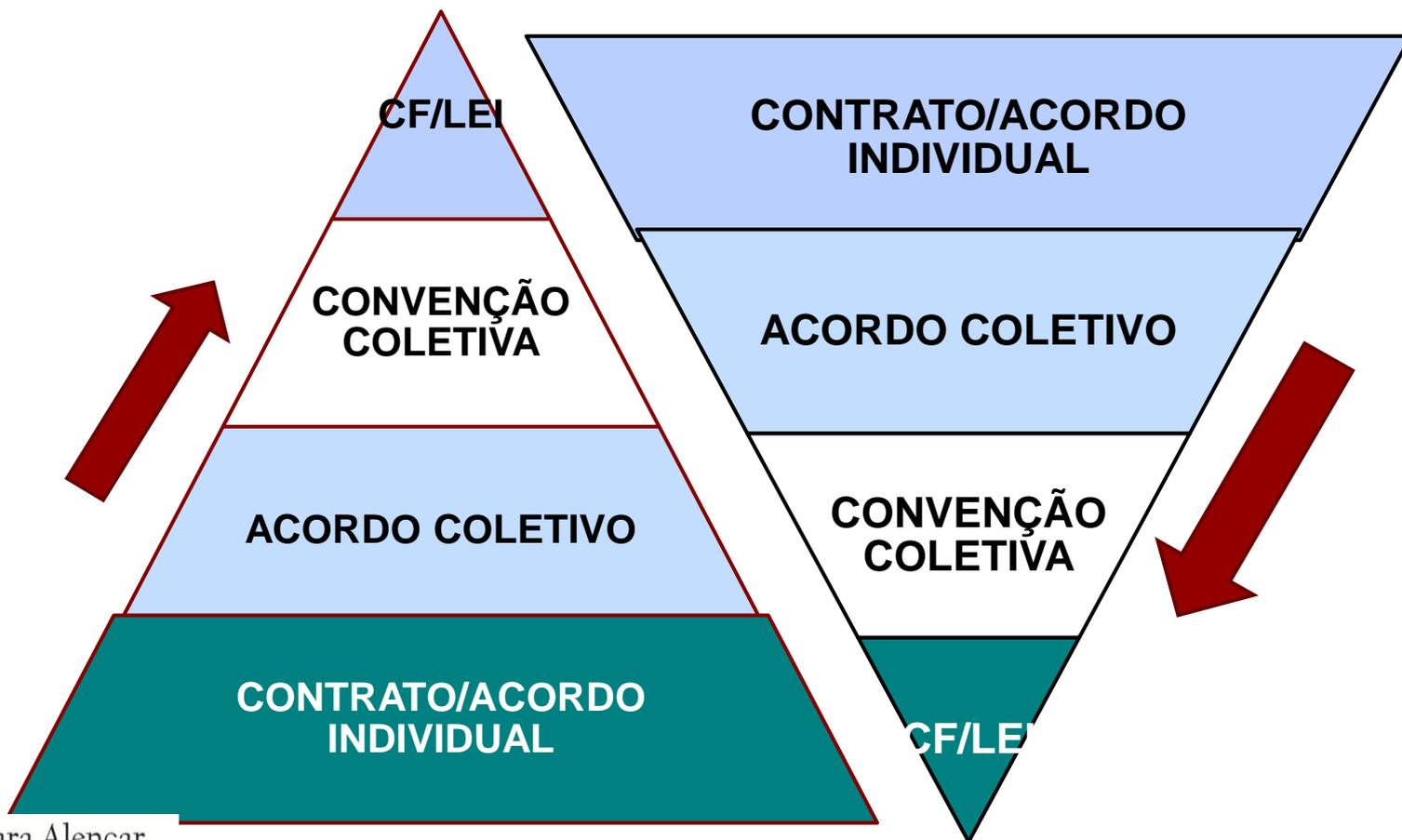


O PROJETO DA REFORMA TRABALHISTA TRAZ DIVERSAS INCONSTITUCIONALIDADES



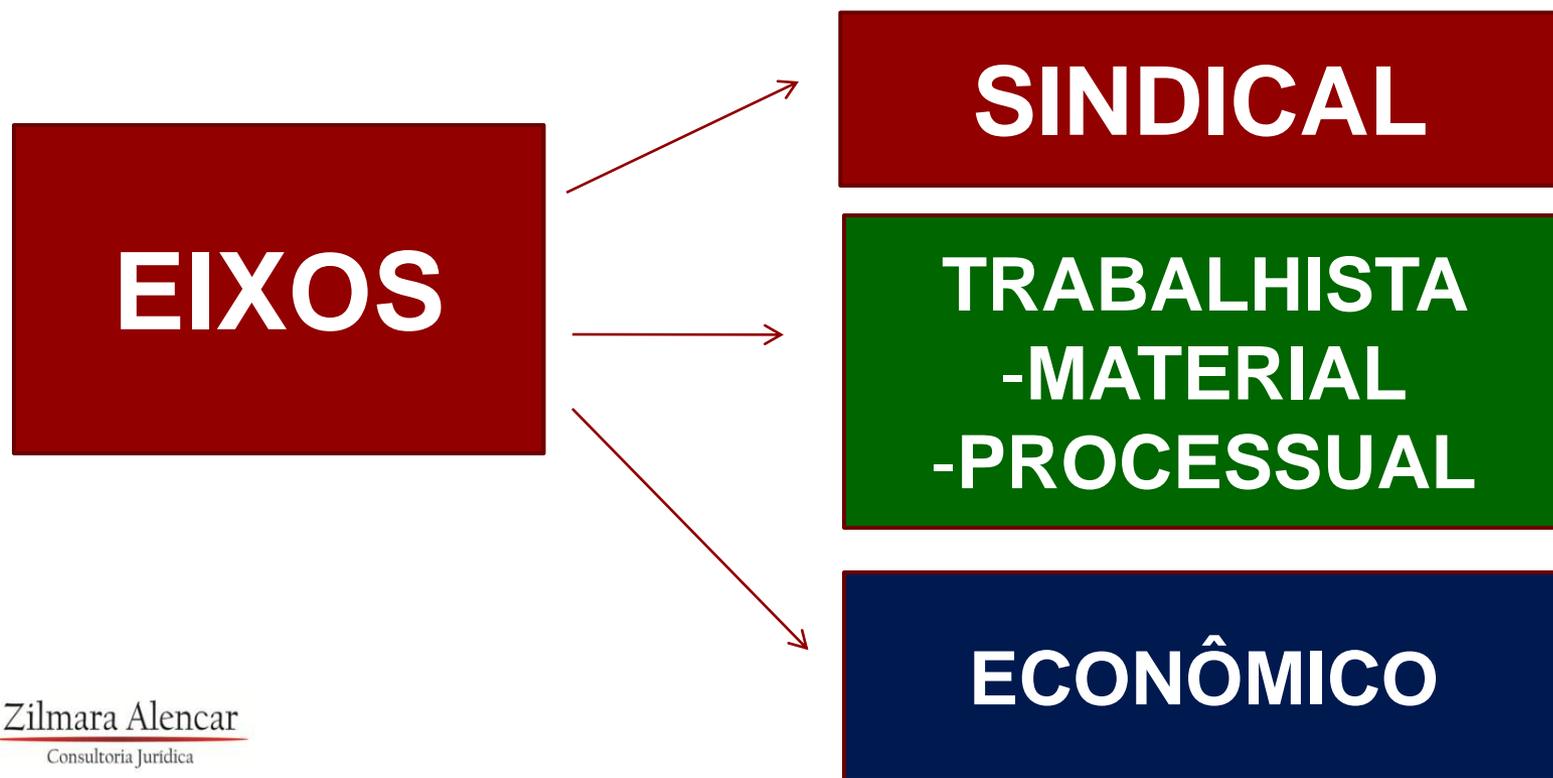


O PROJETO DA REFORMA TRABALHISTA INVERTE A HIERARQUIA DAS NORMAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO





PONTO A PONTO DA REFORMA TRABALHISTA





EIXO SINDICAL





AFASTAMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL





O QUE MUDA NA CLT...



Representação no local de trabalho

- Cria a **Comissão de Representantes dos Empregados** sem interferência sindical;



Prevalência do Negociado sobre o Legislado

Permite que **Acordos e Convenções Coletivas de trabalho prevalecem sobre a lei** (quando, dispuserem sobre 16 pontos), mesmo que suprimam ou reduzam direitos previstos em lei;



Principais pontos que podem ser negociados

- Pacto quanto à jornada de trabalho;
- Banco de horas anual;
- Intervalo intrajornada;
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- Remuneração por produtividade, e remuneração por desempenho individual;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho;



Inconstitucionalidade

Uma das maiores garantias que a legislação trabalhista trouxe para o trabalhador foi a possibilidade de a convenção ou acordo coletivo trazer melhores condições de trabalho, sempre garantindo o que já estava previsto em lei.

O negociado sobre o legislado, além de ferir o **princípio da dignidade da pessoa humana**, (art. 1º, III, da CF), contraria também diversos direitos e garantias fundamentais previstos no art. 7º da CF.



Negociado sobre o legislado



Os acordos passam a valer mais do que a lei, mesmo que o trabalhador seja penalizado. A empresa poderá pressioná-lo a aceitar redução salarial e condições precárias de trabalho, sem negociação com os Sindicatos.



Contribuição Sindical

Torna a **Contribuição Sindical Obrigatória** em FACULTATIVA, ao exigir do empregado, prévia e expressa autorização para o desconto das contribuições devidas aos sindicatos, sem, contudo, garantir outro tipo de fonte de custeio as entidades sindicais;



Ultratividade das Normas Coletivas

☐ VEDA a **Ultratividade das Normas Coletivas**, excluindo/reduzindo direitos já conquistados pelos trabalhadores;



Assistência Sindical na Homologação do Contrato de Trabalho

❑ RETIRA a obrigatoriedade dos sindicatos de prestar **Assistência na Homologação da rescisão do contrato de trabalho**, fragilizando a proteção ao trabalhador;



Inconstitucionalidade

- A medida vai contra o disposto no art. 7º, inciso I da CF que prevê a **relação de emprego protegida** contra despedida arbitrária ou sem justa causa.
- A Assistência sindical reflete um sistema de proteção ao trabalhador que deveria ser assegurada independentemente do tempo de serviço, uma vez que a maioria dos trabalhadores sequer completam 06 meses de trabalho.



Fim da homologação nos Sindicatos



O trabalhador dispensado passará a fazer sua homologação na própria empresa sem o acompanhamento do seu Sindicato.



Demissão individual e coletivas

- ❑ FACILITA a **Demissão Individual, mas, principalmente as coletivas**, ao permitir a demissão em massa sem a necessidade de celebração de instrumento coletivo ou autorização prévia de entidade sindical, **ocasionando a desproteção ao trabalhador;**
- ❑ Equipara as dispensas individuais e em massa, sem justo motivo;

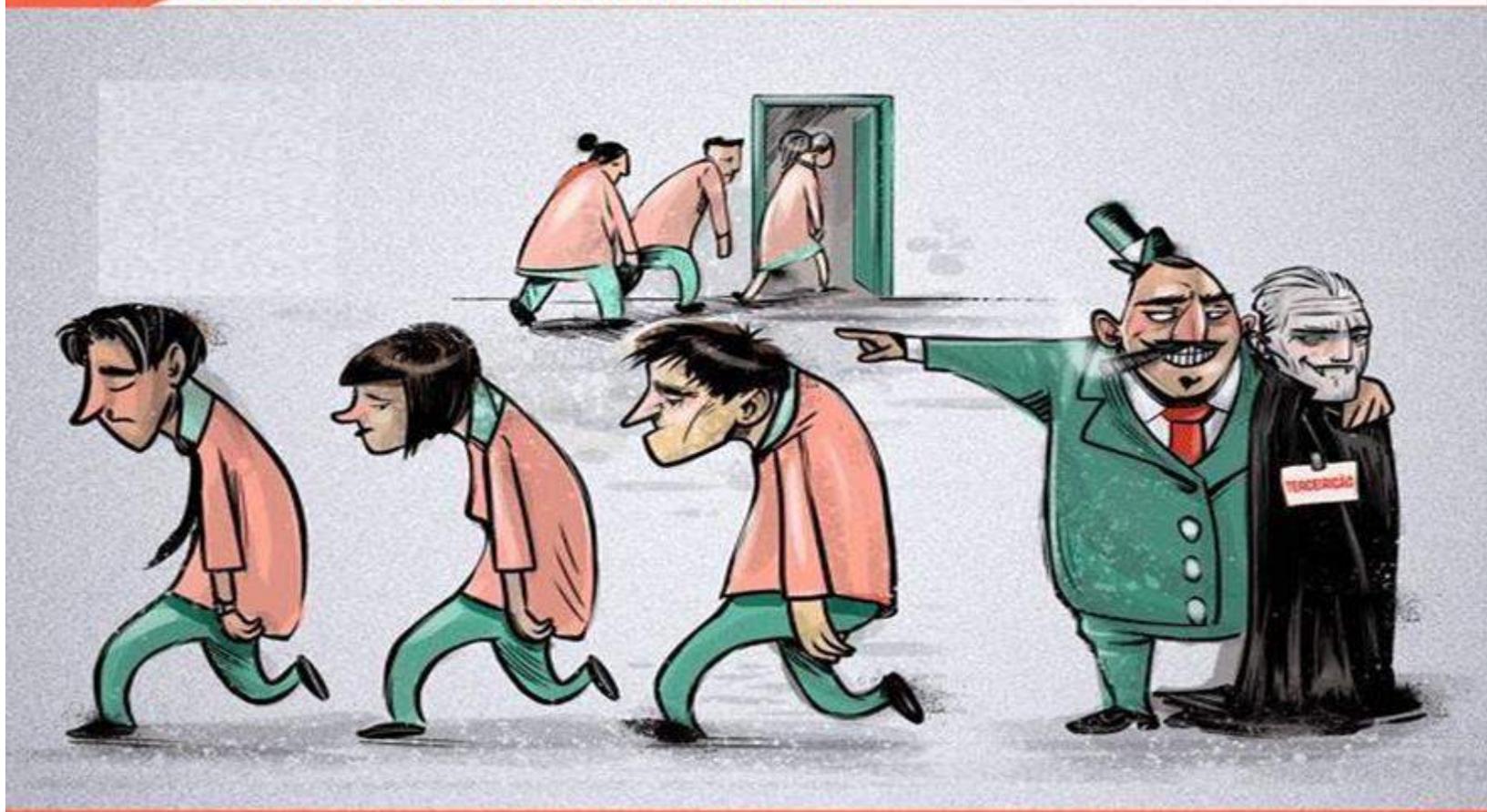


Inconstitucionalidade

O texto é contrário aos **valores sociais do trabalho e à livre iniciativa** (art. 1º, inciso III, da CF), bem como à **função social da propriedade e a busca do pleno emprego** (art. 170, III, e VIII e Art. 7º, XXVII, da CF).



Demissão em massa



Ao contrário do que acontece hoje, a empresa poderá demitir seus trabalhadores sem precisar ter a concordância do Sindicato.



Arbitragem

ADMITE a **Arbitragem Individual** em relação ao empregado que receba salário igual ou superior a R\$ 10.379,00, **impedindo o trabalhador de buscar o seu direito na justiça;**



Inconstitucionalidade

A CF/88 limitou a aplicação da arbitragem apenas aos conflitos coletivos (art. 114 , § 1º e 2º), sendo proibida a arbitragem individual na Justiça do Trabalho, uma vez que em virtude do desequilíbrio existente na relação empregatícia e do princípio da proteção ao empregado, os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis.

A medida fere frontalmente o inciso XXXV do art. 5º da Constituição, que prevê que **a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;**



Prevalência do Acordo Coletivo

❑ Permite que o **Acordo Coletivo** **SEMPRE prevaleça sobre a Convenção Coletiva**, mesmo que as condições estabelecidas neste instrumento sejam mais favoráveis ao trabalhador, o que **viola o princípio da norma mais favorável**.



Banco de Horas e Jornada 12x36

Permite que o regime de compensação de jornada na modalidade “**Banco de Horas**” e “**Jornada 12x36**” seja pactuado, meramente, por acordo individual, **retirando a necessidade de instrumento coletivo;**



SÚMULA DO TST

- De acordo com a Súmula nº 85 do TST o regime compensatório na modalidade “banco de horas”, **somente pode ser instituído por negociação coletiva.**



SÚMULA DO TST

- De acordo com a Súmula nº 444 do TST a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso somente é válida, em caráter excepcional, ou **ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.**



Inconstitucionalidade

A redação do parágrafo único extingue o direito à remuneração em dobro dos feriados trabalhos, bem como a redução da hora noturna, **ferindo direitos e garantias previstos no art. 7º da CF**, quais sejam: remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.



Banco de Horas



Pode gerar a habitualidade de horas extras sem que o trabalhador receba o pagamento adicional pelas horas trabalhadas. Também dificulta novas contratações.



O QUE NÃO TE CONTARAM SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

Há possibilidade de se trabalhar doze horas seguidas, sem parar sequer para repouso ou alimentação, bastando que o empregador “compre” esse intervalo. Afinal, quem precisa descansar?

NOVO ART. 59-A:

Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.





Termo de Quitação

CRIA o “**Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas**, que terá eficácia liberatória, **impedindo o trabalhador de buscar o seu direito na justiça;**



Inconstitucionalidade

O termo de quitação anual é um instrumento que impede o trabalhador de buscar o seu direito na justiça, ferindo, portanto, o art. 5º, inciso XXXV da Constituição, que prevê que **a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;**



Rescisão por Comum Acordo

❑ CRIA a **Rescisão Contratual de Trabalho por “Comum Acordo”**, entre empregador e trabalhador, onde será devido a metade do aviso prévio e metade da indenização do FGTS, limitando a movimentação da conta do FGTS a 80% do valor, não permitindo o acesso ao seguro desemprego, **acarretando ao empregado a perda de direitos trabalhistas.**



EIXO TRABALHISTA MATERIAL





REDUÇÃO E RETIRADA DE DIREITOS

Retira o direito à incorporação salarial do valor da função **GRATIFICADA** por tempo de função

Cria obstáculos à **EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

Exclui o direito as **HORAS *IN ITINERE***



CRIAÇÃO E ALTERAÇÃO DAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

Regulamenta o REGIME DE TELETRABALHO sem o controle de jornada

Amplia a jornada do CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Cria o contrato de TRABALHO INTERMITENTE

Cria a figura do AUTÔNOMO



Responsabilidade do Grupo Econômico

- ❑ Descaracterização do **Grupo Econômico**, uma vez que para a configuração do grupo será necessário a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, **excluindo-se a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas do grupo**, passando o risco do empreendimento a ser do empregado.



Responsabilidade do Sócio Retirante

- Admite que o **sócio retirante** responda subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, somente em ações ajuizadas até 2 anos depois de averbada a modificação do contrato, **respondendo solidariamente apenas se houver comprovação de fraude.**



Horas *in itinere*

- Retira o direito as **horas *in itinere*** (horas de percurso) que se configura quando o empregador fornece o transporte em razão do local de trabalho ser de difícil acesso ou não servido por transporte público. Este direito é devido e justo, uma vez que implica na saúde do trabalhador que deverá acordar mais cedo e ficar mais exposto para chegar ao trabalho.



Deslocamento



O tempo gasto pelo empregado com transporte, ida e volta, fornecido pelo empregador para prestação dos serviços, deixa de ser parte do expediente, como é hoje.



Inconstitucionalidade

- O projeto ao excluir as horas “*in itinere*” como tempo a disposição viola o disposto no inciso XXII, art. 7º, da CF que dispõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.



Prescrição Intercorrente

- ❑ Permite a aplicação da **Prescrição Intercorrente** na Justiça do Trabalho, permitindo assim, que um processo seja extinto pelo fato do trabalhador não conseguir executar bens do empregador, no prazo de 2 (dois) anos para o pagamento das dívidas trabalhistas.



SÚMULA DO TST

- De acordo com a **Súmula nº 114 do TST** é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.



Contrato de em regime de tempo parcial

- Estimula a **contratação em regime parcial** ao ampliar a duração da jornada de 25 para **30 horas**, vedada a prestação de horas extra; ou **26 horas**, podendo haver a prestação de **6 horas extras**, ocasionando a demissão dos trabalhadores contratados em regime integral;.



Acordo de compensação de jornada

- Permite que a prestação de horas extras habituais **não descaracterize** o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.



SÚMULA DO TST

- De acordo com a **Súmula nº 85 do TST** a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, sendo que as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.



Férias

- ❑ Permite que as férias sejam fracionadas em até 3 (três) períodos, em qualquer caso, independentemente da idade do trabalhador, ocasionando dano a saúde do trabalhador que não terá tempo suficiente para repor sua energia física e mental após longo período de prestação de serviços.





Dano Extrapatrimonial

- ❑ Tarifa o dano moral ao fixar valores referentes à indenização a ser paga.



Inconstitucionalidade

O projeto afronta o texto constitucional, que assegura o direito integral do ofendido à reparação pelos danos de índole moral sofridos, previsto no art. 5º, inciso X da CF.



Contrato de Trabalho INTERMITENTE

- ❑ Cria o contrato de trabalho intermitente, sendo aquele prestado com subordinação, de forma não contínua, ocorrendo com alternância de períodos e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, **independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.**



CRIA O CONTRATO INTERMITENTE

Artigo da CF violado

- Viola o princípio da continuidade do contrato de trabalho

Artigo do PL

- Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [...]
- §3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.



Inconstitucionalidade

A forma proposta contraria a esfera internacional que limita a utilização da modalidade apenas para os casos de exploração da atividade econômica de caráter eventual .

Permite que o empregador repasse os riscos do seu negócio o empregado, o que não é admitido nas relações trabalhistas.

O §4º do art. 452-A prevê uma multa de 50% sobre o que seria pago caso o trabalhador se recuse a prestar o serviço “sem justo motivo”.



Equiparação Salarial

- Cria dificuldades para a configuração da **equiparação salarial**, uma vez que além da diferença de tempo na mesma função (não poder ser superior a dois anos), prevê a diferença de quatro anos de tempo de serviço no mesmo estabelecimento empresarial.



SÚMULA DO TST

A CLT e a Súmula nº 6, item X do TST consideram como mesma localidade, o município ou municípios vizinhos que fazem parte de uma mesma região metropolitana. Entende-se que dentro do município o custo de vida é o mesmo. Sendo assim, se o custo é o mesmo, não se justifica salários diferentes. O PROJETO LIMITA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL ATÉ MESMO PARA PRESTADORES DE SERVIÇO IDÊNTICOS DENTRO DO MESMO ESTABELECIMENTO, CONDICIONANDO A NECESSIDADE DE 04 ANOS PARA INVOCAR PARIDADE.



Inconstitucionalidade

A medida permite que trabalhadores em condições iguais sejam tratados de maneira diferente, ferindo o princípio da igualdade, previsto no caput do art. 5º da Constituição.



Gratificações aos cargos/funções de confiança

- Exclui o direito à manutenção do pagamento da gratificação ao empregado que por mais de 10 (dez) anos, exercia cargo/função de confiança na empresa;



SÚMULA DO TST

- **De acordo com a Súmula nº 372 do TST o empregado que perceba gratificação de função por dez ou mais anos, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o **PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA.****



Intervalo Intra jornada

- Permite que o intervalo intrajornada seja reduzido de um hora para trinta minutos;
- Permite que a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação, implica o pagamento APENAS do período suprimido.



Redução do tempo de descanso



O intervalo para repouso e alimentação poderá ser de 30 minutos. Ou seja, o trabalhador terá menos tempo para descansar e se alimentar. Aumenta o risco de ocorrerem acidentes e doenças ocupacionais.



SÚMULA DO TST

- De acordo com a Súmula 437, do TST a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, **implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido**, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.



Permite a TERCEIRIZAÇÃO em todas as atividades

Como é

- ❑ A terceirização foi regulamentada pela Lei 6.019/74 (por meio do Projeto de Lei 4.302/98);
- ❑ Permite a contratação irrestrita de trabalhadores terceirizados por empresas;
- ❑ Responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciária;
- ❑ Permite a “quarteirização”: a empresa contratada para prestar os serviços pode subcontratar outras empresas para prestá-lo;



Permite a TERCEIRIZAÇÃO em todas as atividades

Como é

- ❑ Permite a “pejotização”;
- ❑ Especifica que não há reconhecimento de vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a tomadora de serviço, mesmo presentes os elementos caracterizadores;
- ❑ Não aborda a questão da representação sindical;
- ❑ Não veda a terceirização no âmbito da administração pública;
- ❑ Não explicita, delimita ou define o que seriam atividades-fim ou atividades-meio, nem tampouco esclarece o que se deveria entender por “serviços determinados e específicos”; **RETIRA CONCEITO DE FIM E MEIO – RELAÇÃO DE TRABALHO**



Permite a TERCEIRIZAÇÃO em todas as atividades

Como pode ficar

- Permite a transferência da execução de quaisquer atividades inerentes à empresa, inclusive sua atividade principal;
- Permite que a contratante e a contratada estabeleçam salário e direitos distintos dos trabalhadores terceirizados com relação aos empregados da empresa.



VIOLAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- ❑ Precarização do emprego;
- ❑ Redução do patamar civilizatório mínimo fixada pelo ordenamento jurídico trabalhista;
- ❑ Redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais;
- ❑ Ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (art. 1º, III e IV);
- ❑ Eliminação da isonomia obrigatória entre o trabalhador terceirizado e o empregado da empresa tomadora de serviços.



EIXO TRABALHISTA PROCESSUAL





Apreciação da Justiça do Trabalho

- ❑ Impede a Jurisprudência de interpretar ou integrar a lei ao estabelecer que o TST e TRT's não poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei.



Concessão do benefício da justiça gratuita

- ❑ Dificulta o trabalhador em ter acesso ao benefício da justiça gratuita ao prever que deverá ser comprovado a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.



Beneficiário da Justiça Gratuita - honorários periciais

- ❑ Onera o beneficiário da justiça gratuita ao prever que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.



Ausência do Reclamante na Audiência

- ❑ Onera o reclamante ao prever que na hipótese de ausência na audiência, este será condenado ao pagamento das custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita.
- ❑ Condiciona a propositura de nova ação apenas após o pagamento das custas.



EIXO ECONÔMICO





Terceirização

- **Ações apresentadas:**
- ✓ **ADI 5686 – CNPL**
- ✓ **ADI5687 - PT e PCdoB**
- ✓ **ADI 5685 – Rede Sustentabilidade**
- Todas as ações estão apensadas e são de relatoria do Ministro Gilmar Mendes.
- A Advocacia-Geral da União enviou ao STF, no dia 09/05, manifestações pela improcedência das três ações de inconstitucionalidade.
- Para que o ministro Gilmar Mendes possa preparar o seu voto, falta agora o parecer da PGR.





Terceirização – Decisão do TST

- Por maioria de votos, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho declarou nulas cláusulas de convenção coletiva que proíbem a terceirização nos condomínios residenciais e comerciais do Distrito Federal.
- A relatora do recurso na SDC, ministra Dora Maria da Costa, destacou que a Justiça do Trabalho tem procurado amenizar a rigidez das normas legais em prol do êxito nas negociações coletivas, mas que **o TST “se mantém irreduzível” no entendimento de que nem tudo pode ser objeto de negociação.**
- Para o ministro Maurício Godinho Delgado, que divergiu do voto da relatora, **a negociação coletiva pode, sim, restringir a terceirização.** Ele considerou que não se trata de favoritismo, fechamento de merca ou monopólio. “É uma decisão soberana que não afronta nenhum preceito da ordem jurídica e está dentro dos limites da negociação coletiva trabalhista”, defendeu.



Contrato de trabalho temporário

- **Contratação do trabalhador:** mediante a empresa de trabalho temporário;
- **Possibilidade da contratação:** substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.
- **Duração: 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, podendo chegar a 270 dias**



Contrato de trabalho temporário

- ❑ Amplia o conceito de trabalho temporário, na medida em que prevê a substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços sob a justificativa de a atividade complementar ser imprevisível ou quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal;
- ❑ Estabelece que o contrato de trabalho temporário possa versar sobre o desenvolvimento de **atividades-meio e atividades-fim** a serem executadas na empresa tomadora de serviços;
- ❑ Veda a contratação de trabalhador temporário em greves.



O que fazer ????

INDIGNAÇÃO



ATUAÇÃO





Atuação Judicial

Formas de controle de
constitucionalidade

Difuso

Concentrado



Controle Difuso

- É exercido perante um caso concreto, **qualquer juiz ou tribunal pode**, *incidenter tantum*, declarar a inconstitucionalidade da lei.
- **Objeto da ação:** não é a declaração de inconstitucionalidade, mas o litígio instaurado entre autor e réu em virtude do cumprimento da norma eivada daquele vício.

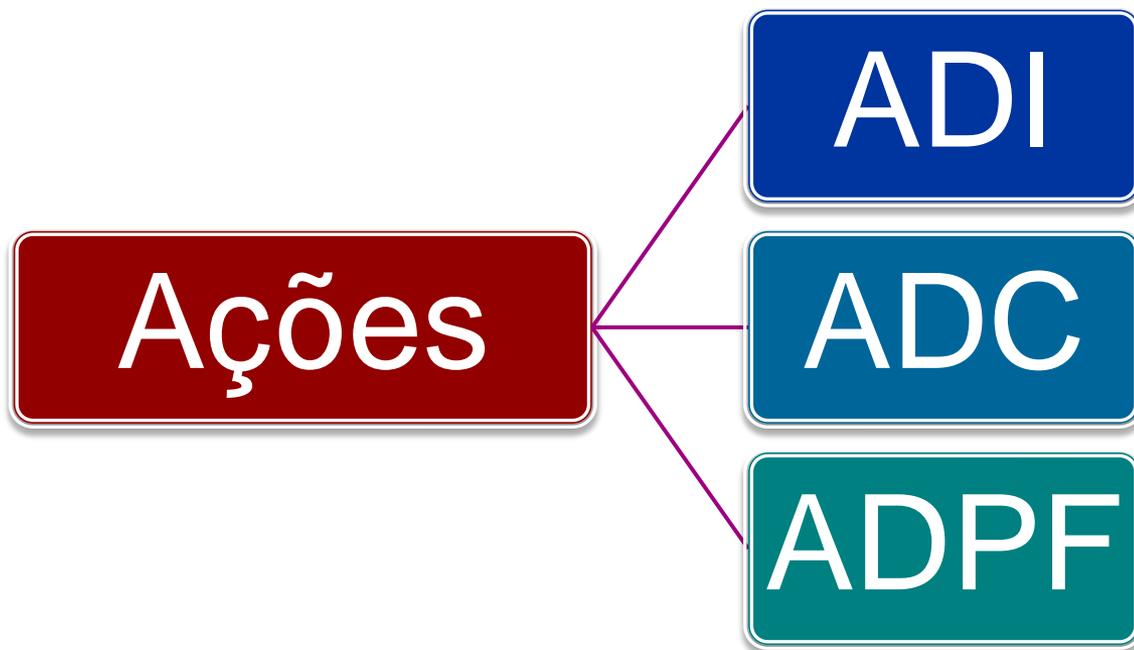


Controle Concentrado

- Visa à invalidação da lei em tese, não havendo um caso concreto a ser decidido, não existindo assim, qualquer direito subjetivo a ser tutelado pelo juiz.
- **Objeto da ação: é o reconhecimento da constitucionalidade ou inconstitucionalidade da norma jurídica**, não se admite a transação ou a desistência.
- Somente as leis e atos normativos em vigor passam pelo crivo do STF em sede de controle in abstracto.



Atuação Judicial





Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI

- **Fundamento legal:** Lei nº 9.868/1999.
- **Objeto da ADI:** é a invalidação da lei ou ato normativo federal, estadual ou distrital, quando expedido no exercício da competência atribuída aos estados.
- **Legitimidade para proposição:** **Confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional (art. 103, IX).**

▪ **OBS:** *As leis e atos normativos municipais contrários à CF não podem ser objeto de ADIn perante o STF. Neste caso, os Tribunais de Justiça dos Estados poderão julgar tais normas, desde que aflijam também a Constituição Estadual no tocante aos preceitos de repetição obrigatória.*



Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão - ADO

- ❑ **Objetivo:** aferir a inconstitucionalidade da omissão dos órgãos competentes na concretização de determinada norma constitucional.
- ❑ **Parâmetro de controle da ADO:** exclusivamente, a Constituição vigente.
- ❑ Julgada procedente a ADO, dará o STF, ciência ao órgão administrativo para editar o ato normativo faltante em 30 dias, sob pena de responsabilização. Em se tratando de norma a ser editada pelo Legislativo, não fixará o STF prazo para cumprimento do dever, em respeito à tripartição das funções estatais e independência dos Poderes.



Argüição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF

- ❑ **Fundamento legal:** artigo 102, § 1º, da CF.
- ❑ **Objetivo da ação:** **evitar ou reparar lesão a um preceito fundamental da Constituição Federal decorrente de ato do Poder Público.** Podem ser objeto de ADPF as leis e atos normativos federais, estaduais, distritais e municipais, anteriores ou posteriores à CF/88.
- ❑ **Legitimados para propor ADPF:** os mesmos da ADIn.
- ❑ Tem um caráter subsidiário, ou seja, não será a ADPF conhecida se a lesão puder ser reparada ou evitada por qualquer outro meio eficaz.



MARLOS MELEK JUIZ DO TRABALHO



“Coisificação” do trabalhador?

**Não há dúvidas, trabalhador é tratado, agora de forma legal, como mercadoria...
DIMINUIÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL E
DE UMA VISÍVEL REFORMULAÇÃO DO
DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**



**“DIREITO COLETIVO DO TRABALHO
AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA DO DIREITO
DO TRABALHO CONTEMPORANEO –
TRATAMENTO DO TRABALHO RECONSTRUÇÃO
DO SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO COLETIVO**

**PRESSUPÕE A EXISTENCIA DE SINDICATOS
DOTADOS DE PODER DE BARGANHA,
ESPECIALMENTE DE TRABALHADORES.
PRATICAS ANTISSINDICAIS - ROTATIVIDADE**



PARA REFLEXÃO.....



A verdadeira medida de um homem não se vê na forma como se comporta em momentos de conforto e conveniência, mas em como se mantém em tempos de controvérsia e desafio.

Martin
Luther King



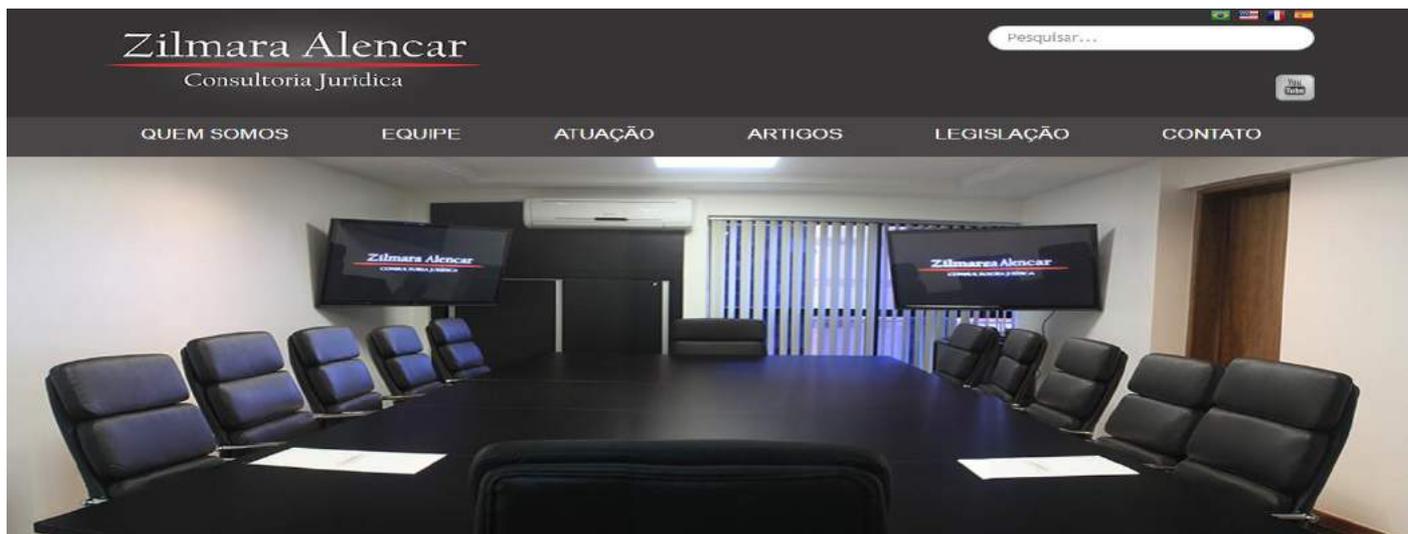
COISIFICAÇÃO - VÍDEO



MÚSICA GONZAGUINHA - É



**PARA MAIS INFORMAÇÕES VISITE O NOSSO SITE:
<http://zilmaraalencar.com.br/>**



A Zilmara Alencar Consultoria e Advogados Associados é uma sociedade de advogados que presta assessoria especializada na área de direito coletivo e relações de trabalho, para Entidades Sindicais de Trabalhadores (sindicatos, federações, confederações) e Centrais Sindicais. Com sede em Brasília e atuação nacional, tem como objetivo principal de trabalho, garantir ao cliente um atendimento personalizado e diferenciado.

Zilmara Alencar
Quem somos

Missão, Visão e Valores

Política de Qualidade

Zilmara Alencar

Consultoria Jurídica



OBRIGADA



consultoria@zilmaraalencar.com.br



www.zilmaraalencar.com.br



61 98198-7910



61 3033-8835