

UNIÃO

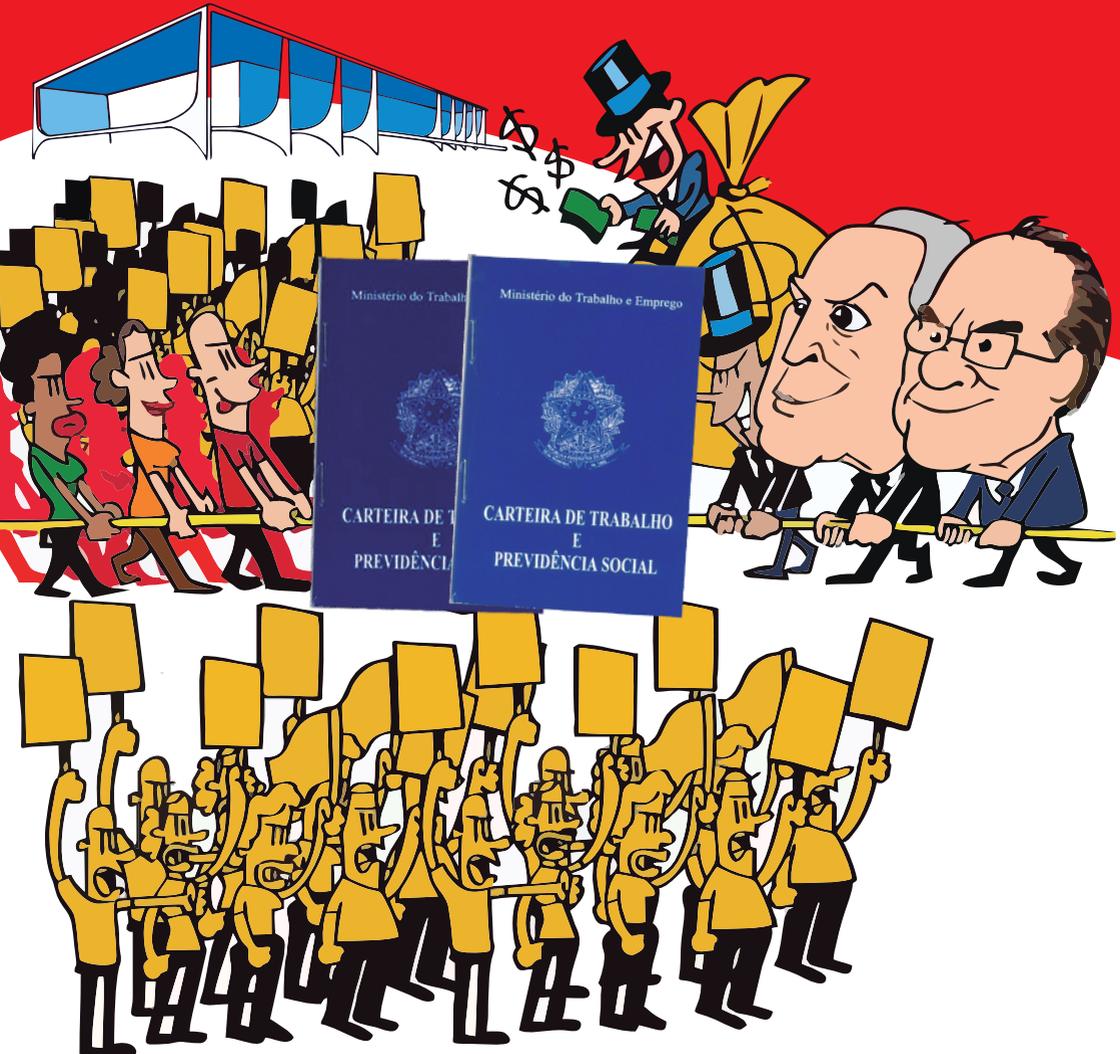


METALÚRGICOS CUT



E MOBILIZAÇÃO

PELA DEFESA DO TRABALHO



A produção desta cartilha tem por objetivo construir um conjunto de propostas para enfrentarmos a reforma trabalhista. Nossa intenção é diminuir o impacto negativo que as mudanças provocam no mundo do trabalho.

Estes conteúdos foram debatidos na reunião do Conselho de Sindicatos da Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do RS, no dia 1º de agosto de 2017. A reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, entrará em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017.

Para evitarmos um retrocesso brutal nos direitos dos trabalhadores, somente com uma mobilização forte de toda a nossa categoria, portanto, esta cartilha tem a finalidade de ajudar nos debates sobre o tema nas diretorias dos nossos sindicatos, bem como, orientar o trabalho de informação dos cipeiros e ativistas. Criando assim, uma grande campanha de esclarecimento e conscientização de toda a nossa base. **UM POR TODOS E TODOS POR UM!**

A seguir o extrato de aspectos importantes da nova lei.

Eixo I - Jornada de trabalho.....	3
- Compensação de jornada.....	4
- Jornada 12h x 36h.....	5
- Horas extras durante o regime de compensação.....	6
Eixo II - Remuneração.....	7
- Férias.....	8
- Salário e outras formas de remuneração.....	9
Eixo III - Contrato de Trabalho.....	10
- Trabalho em tempo parcial.....	11
- Trabalho de grávida em atividade insalubre.....	12
- Trabalho autônomo com exclusividade e de forma contínua.....	13
- Trabalho intermitente.....	14
- Livre estipulação entre as partes.....	17
- Cláusula compensatória de arbitragem.....	18
Eixo IV - Comissão de representação dos empregados.....	19
- Constituição da comissão e suas atribuições.....	20
- Formação de comissão eleitoral e edital.....	21
- Do mandato da comissão e estabilidade.....	22

Eixo I - Jornada de Trabalho



Nova lei: Compensação de jornada

Art 59 - A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º - O banco de horas que trata o §2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º - É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mês. (NR)

Antes da Reforma: A Constituição Federal no art. 7º, inciso XIII, garante: "duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornadas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho"; no art. 8º, inciso VI "é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas."

Nossa proposta: Com base nestes dois dispositivos constitucionais, não se admite nenhuma alteração de jornada que não seja através de negociação coletiva. Alteração individual - empresa e trabalhador - é inconstitucional. Se ocorrer, denunciar no Ministério Público do Trabalho, Fiscalização do Ministério do Trabalho (SRTE) ou no Judiciário, através de ação própria.

Comentários: A vigilância deverá ser permanente. A implantação deste "desmonte trabalhista" ocorrerá se os trabalhadores permitirem. Qualquer manobra patronal para subverter direitos, tem que ser levada ao sindicato.

Nova lei: Jornada de 12h x 36h

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 ininterruptas de descanso.

Antes da reforma: A Constituição Federal no art. 7º, inciso XIII, garante: "duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornadas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho"; no art. 8º, inciso VI "é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas. "

Nossa proposta: Com base nestes dois dispositivos constitucionais, não se admite nenhuma alteração de jornada que não seja através de negociação coletiva. Alteração individual é inconstitucional. Se ocorrer, denunciar no Ministério Público do Trabalho (fiscalização) ou no Judiciário, através de ação própria.

Comentários: O objetivo é criar insegurança jurídica às empresas que tentarem alterar a jornada via acordo coletivo.

Nova Lei: Horas extras durante o regime de compensação

Art 59- B – O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único – A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Antes da reforma: A Constituição Federal, como já mencionado acima, só admite alteração de jornada mediante negociação coletiva, que obrigatoriamente, tem que ocorrer com os sindicatos. A súmula 85 do TST veda a realização de horas extras habituais no regime de compensação de jornada.

Nossa proposta: Frente à Constituição não é possível admitir a alteração de jornada por “Acordo Tácito” (Verbal) como menciona o **artigo 59-B** da reforma. Temos que exigir a aplicação da Constituição, que prevalece sobre a lei.

Comentários: Em regime de compensação de jornada de trabalho não cabe a realização de horas extras.

Eixo II – Remuneração



Nova Lei: Férias

Art. 134...

§ 1º - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 3º - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)

Antes da Reforma - A CLT permite a partição das férias em dois períodos, em casos excepcionais. O artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal garante: "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do salário normal. "

Nossa proposta - Assegurar via negociação coletiva que as férias sejam concedidas, no máximo em dois períodos, como previa o artigo 134 da CLT.

Comentários - A reforma acresceu um parágrafo no art. 134 que veda o início das férias no período de dois dias que anteceder a feriados ou dia de repouso semanal remunerado. Antes só tínhamos essa previsão, nas convenções.

Nova Lei: Salário e outras formas de remuneração

Art. 457...

§ 1º - Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhistas e previdenciário.

Antes da Reforma - A remuneração atual que percebe o empregado, não pode ser alterada. Reduzir "salário" fere a Constituição e o artigo 468 da CLT (caput), que não foi alterado pela lei da reforma.

O artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal garante "irreduzibilidade do salário, salvo em convenção ou acordo coletivo."

Nossa proposta - Buscar manter na remuneração todas as integrações feitas até então, tais como gratificações ajustadas, diárias de viagem, gorjetas, etc.

Comentários - O artigo 468 da CLT não permite alteração do contrato de trabalho que traga prejuízos ao empregado.

Eixo III - Contrato de Trabalho



Nova Lei: Trabalho em tempo parcial

Art 58 A – Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Antes da Reforma - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

Nossa proposta - Não aceitar este tipo de contratação na atividade fim da empresa.

Comentários - A reforma alterou para 30 horas semanais a contratação por tempo parcial, sem a possibilidade de horas extras; também permite a contratação de até 26 horas semanais com possibilidade de realização de 6 horas suplementares.

Nova Lei: Trabalho da grávida em atividade insalubre

Art. 394 A – Sem prejuízo de sua remuneração, a empregada deverá ser afastada de:

I- Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II- Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III- Atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Antes da Reforma - O artigo 394 - A da CLT prevê que a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada de suas atividades em locais insalubres durante todo o período da gestação e lactação.

Nossa proposta - Não aceitar o trabalho de gestantes ou lactantes em atividades insalubres. Se ocorrer, denunciar ao MPT.

Comentários - O detalhe da lei é de que para se afastar, a mulher terá que ter atestado médico, caso contrário, trabalhará no ambiente insalubre.

Nova Lei: Trabalho autônomo com exclusividade e de forma contínua

Art. 442 B – A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Antes da Reforma - O trabalhador autônomo não precisa ter exclusividade para com a empresa. Seu trabalho sempre é eventual. Onde houver trabalho exclusivo e contínuo estão preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT, que caracteriza o vínculo empregatício.

Nossa proposta - Não permitir este tipo de contrato nas atividades fim da empresa.

Comentários - É preciso ficar atento quando ocorrer algum tipo de contratação com essas características. Denunciar ao sindicato para que tome providências junto ao Ministério Público do Trabalho.

Nova Lei: Trabalho intermitente

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 período 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. NR

Art. 452 A – O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º - O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º - Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º - A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho

intermitente.

§ 4º - Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual a prazo.

§ 5º - O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º - Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I- remuneração;

II- férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III- décimo terceiro salário proporcional;

IV- repouso semanal remunerado; e

V- adicionais legais.

§ 7º - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º - O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovantes do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º - A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Antes da Reforma: Há na CLT a previsão de contrato por prazo determinado. Esse tipo de contrato além do tempo determinado, só é válido quando a natureza do trabalho tenha caráter transitório que justifique a pré-determinação do prazo.

Nossa proposta: Não permitir este tipo de contrato nas atividades fim da empresa.

Comentários: Haverá pagamento das verbas trabalhistas após cada período de prestação de serviços (proporcionais). Ao término de 12 meses o trabalhador gozará férias sem percepção da remuneração, pois recebeu, proporcionalmente, o valor das férias quando da prestação de serviços. Com a possibilidade de haver contratos por hora, dias ou meses, a relação empregatícia resulta absolutamente insegura para o empregado. Fica precarizada a jornada, a remuneração e a atividade a ser desempenhada.

Nova Lei: Livre estipulação entre as partes

Art. 444...

Parágrafo único - A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611 – A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral Previdência Social.

Antes da Reforma - “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo que não contravenha as disposições de proteção ao trabalho aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.” Art. 444 (caput) da CLT, ainda vigente mesmo após a reforma.

Nossa proposta - Não permitir este tipo de contrato nas atividades fim da empresa.

Comentários - A pretensão desse artigo é excluir os empregados com nível superior e que percebam salários de duas vezes o teto da Previdência Social, da proteção estabelecida na lei e na negociação coletiva. Ou seja, com esta redação, estes empregados “podem” rebaixar seus direitos frente à convenção coletiva. Do ponto de vista do sindicato, retira uma parte dos trabalhadores da representação sindical nos acordos e convenções coletivas.

Nova Lei: Cláusula compromissória de arbitragem

Art. 507 A – Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Antes da Reforma - Não havia previsão alguma nesse sentido.

Nossa proposta - Não permitir que cláusula nesse sentido (compromissória de arbitragem) seja pactuada nos contratos de trabalho na empresa.

Comentários - O acesso à justiça para trabalhadores que recebam a remuneração hoje superior a 11 mil reais poderá ser restringido em razão do compromisso arbitral. Para esse trabalhador não haverá mais Justiça do Trabalho.

Eixo IV - Comissão de representação dos empregados



Nova lei: Constituição da comissão de representação dos empregados e suas atribuições

Art 510 A – Comissão de representação dos empregados em empresas com mais de 200 empregados, com finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Art 510 B – Atribuições das comissões:

I- Representar os empregados perante a administração da empresa;

II- Aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III- Promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV- Buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V- Assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI- Encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII- Acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho;

Antes da Reforma - Não consta na CLT

Nossa proposta - As comissões não podem assinar "acordos", devem fiscalizar a sua aplicação. Devem ser o braço do sindicato na empresa. O trabalho dela é sindical. Os sindicatos devem criar as comissões.

Comentários - O trabalho das comissões deverá refletir o trabalho sindical.

Nova Lei - Formação da comissão eleitoral e edital

Art 510 C – A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 3º Serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta.

Antes da Reforma - Não consta na CLT.

Nossa proposta - Propor comissão paritária entre empresa e sindicato para estabelecer critérios de escolha da comissão eleitoral.

Comentários - Devemos tomar a iniciativa perante as empresas.

Nova Lei: Do mandato da comissão e da estabilidade

Art 510 D – O mandato dos membros da comissão será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão não poderá sofrer despedida arbitrária.

Antes da Reforma - Não consta na CLT.

Nossa proposta - Manter o sistema de rodízio similar à CIPA.

Comentários - Entre o prazo da estabilidade e o período do afastamento da comissão, o trabalhador fica com um ano sem estabilidade.

DIRETORIA EXECUTIVA (2015-2018)

Jairo Santos Silva Carneiro
Presidente
Enio Lauvir Dutra dos Santos
Vice-Presidente
Flávio José Fontana de Souza
Secretário Administrativo
Paulo Chitolina
Secretário de Formação e
Política Sindical
Milton Luís Leorato Viário
Secretário de Imprensa
Divulgação
Cláudia Fabiane Olim
Secretário de Saúde
Ademir Acosta Pereira Bueno
Secretário de Finanças
Adir Luis Ruppenthal
Secretário Adjunto de Finanças
Sandro Ramos Barros
Coordenador da Região Sul
Claudir Antônio Nespolo
Coordenador Região da Grande
Porto Alegre
Mauri Antônio Schorn
Coordenador da Região da
Serra
Alcdir Antoninho Andrade
Coordenador da Região do
Planalto
João Roque dos Santos
Coordenador da Região das
Missões
Adolfo Celoni da Rosa
Coordenador da Região da
Fronteira
Alex Teixeira de Oliveira
Coordenador da Região Central

DIRETORIA EFETIVA

Gilberto de Moraes Saraiva
Diretor Efetivo
Rafael Messias Moretto
Diretor Efetivo
Marcelo Schaffer
Diretor Efetivo
Rogério de Matos Alves
Diretor Efetivo
Adilson Pacheco

Diretor Efetivo
Quintino Severo
Diretor Efetivo
Francisco Pedroso Laurindo
Diretor Efetivo
Jorge Luis Campos da Silva
Junior
Diretor Efetivo
Jorge Luiz Silveira de Carvalho
Diretor Efetivo
Sirlei de Moura Vieira
Diretor Efetivo
Paulo Gilberto Gonçalves da
Costa
Diretor Efetivo
Ivan da Silva Pereira
Diretor Efetivo
Paulo César Tassinari
Diretor Efetivo
Celso Adam
Diretor Efetivo
Roseleide da Luz de Freitas
Diretor Efetivo

CONSELHO FISCAL

Sávio André dos Santos
Conselho Fiscal Efetivo
Sandra Salete Weishaupt
Conselho Fiscal Efetivo
Jorge Luis Ramos
Conselho Fiscal Efetivo

SUPLENTE DO CONSELHO FISCAL

Luiz Sérgio de Avila Machado
Suplente do Conselho Fiscal
Ari Antônio Dias Severo
Suplente do Conselho Fiscal
Miguel Kaipper Maciel
Suplente do Conselho Fiscal

SINDICATOS FILIADOS À FTMS/CUT:

Sindicato dos Metalúrgicos de
Bagé
Sindicato dos Metalúrgicos de
Cachoeira do Sul
Sindicato dos Metalúrgicos de
Cachoeirinha

Sindicato dos Metalúrgicos de
Camaquã
Sindicato dos Metalúrgicos de
Canela
Sindicato dos Metalúrgicos de
Canoas
Sindicato dos Metalúrgicos de
Carazinho
Sindicato dos Metalúrgicos de
Charqueadas
Sindicato dos Metalúrgicos de
Erechim
Sindicato dos Metalúrgicos de
Horizontina
Sindicato dos Metalúrgicos de
Ijuí
Sindicato dos Metalúrgicos de
Novo Hamburgo
Sindicato dos Metalúrgicos de
Panambi
Sindicato dos Metalúrgicos de
Passo Fundo
Sindicato dos Metalúrgicos de
Pelotas
Sindicato dos Metalúrgicos de
Porto Alegre
Sindicato dos Metalúrgicos de
Rio Grande
Sindicato dos Metalúrgicos de
Santa Cruz do Sul
Sindicato dos Metalúrgicos de
Santa Maria
Sindicato dos Metalúrgicos de
Santa Rosa
Sindicato dos Metalúrgicos de
Santo Ângelo
Sindicato dos Metalúrgicos de
São Gabriel
Sindicato dos Metalúrgicos de
São Leopoldo
Sindicato dos Metalúrgicos de
São Sebastião do Caí
Sindicato dos Metalúrgicos de
Sapiranga
Sindicato dos Metalúrgicos de
Vacaria
Sindicato dos Metalúrgicos de
Venâncio Aires
Sindimáquinas Carazinho
Sindimáquinas Passo Fundo

EXPEDIENTE

Publicação da Federação dos Trabalhadores nas
Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material
Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul e
sindicatos filiados
Endereço da FTMS: Rua Voluntários da Pátria,
595, 10º andar, sala 1007 – Centro – Porto
Alegre / RS – Telefone/Fax: 51 3228.4877
Site: www.ftms.org.br – E-mail:
ftms@ftms.org.br

Projeto gráfico e ilustrações: Leandro Dóro

Impressão:

VT Propaganda - Rua Dormênio , 365 - Porto
Alegre. Fone (51) 3022-7741 E-mail:
vtpropaganda@gmail.com

Tiragem: 2.000 exemplares



METALÚRGICOS CUT
Nº 014 de 2014