PELA MANUTENÇÃO

DA LUTA E POR

NENHUM DIREITO A MENOS!

SINDICATO DOS TRABALHADORES
CERAMISTAS
DO FIBROCIMENTO E DA CONSTRUÇÃO CIVIL
FUNDADO EM 07 DE JULHO DE 1956
UNIDOS SEREMOS FORTES

cato dos Trabalhadores Ceramistas do Fibrocimento e da Construção Civil.
Rua João Pessoa, Nº 552 - Centro - Criciúma - SC - 88801-530
ização: Jornalista Maristela Benedet - DRT 00868 JP/SC - (48)99629-2253 e
Designer Daiane R. Feltrin Fernandes - (48)99964-9779
www.sindicatoceramistas.com.br
Fone: (48) 3433-1037

SINDICATO DOS TRABALHADORES
CERAMISTAS
DO FIBROCIMENTO E DA CONSTRUÇÃO CIVIL
FUNDADO EM 07 DE JULHO DE 1956
UNIDOS SEREMOS FORTES

REFORMA
TRABALHISTA

VOCÊ SABIA?

Reforma Trabalhista

Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017

A lei passará a valer após 120 dias da publicação,
ou seja, a partir do dia 11/11/2017.

Trabalhadores e trabalhadoras da categoria

Estamos vivendo um período de mudanças no mundo do trabalho. A Reforma Trabalhista, lei que altera mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) certamente produzirá muitos danos à classe trabalhadora. Apesar da nossa indignação e contrariedade em relação a estas alterações e, as consequências para todos os trabalhadores e trabalhadoras, cumprimos o nosso papel em repassar à vocês as informações acerca das mudanças. Nesta cartilha, em forma de comparativo, iremos mostrar como era a lei é como ficará os nossos direitos daqui para a frente. É importante ler com bastante atenção para entender as alterações: Como entidade sindical representando os trabalhadores e trabalhadoras, iremos acompanhar de perto a aplicação da lei e lutar com a união da categoria para garantir a manutenção de direitos históricos.

Itaci de Sá
Presidente
itacidesa@gmail.com

itacidesa@gmail.com

1. Tempo à disposição do empregador (art. 4):

Como era: O tempo à disposição do empregador eraconsiderado como horas normais trabalhadas e que dependendo da quantidade poderiam ser horas extras também. **Exemplo:** viagem a serviço da empresa, reuniões e cursos fora do horário de trabalho entre outras. Tudo isso era hora trabalhada. Agora não será mais.

Como será agora: O art. 4º § 2º acrescentou algumas situações que não serão mais consideradas como tempo à disposição do empregador. Desta forma, não serão consideradas horas extras, entre outras, as seguintes situações:

a) Higiene pessoal (banho na empresa antes e/ou após a jornada);

b) Atividades de relacionamento pessoal (reuniões, jogos, festinhas no pátio da empresa);

c) Estudo (cursos, reuniões, palestras fora do horário de trabalho mesmo quando exigido pela empresa);

d) Troca de roupa ou uniforme, quando houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. **(Isso ocorre mais nos frigoríficos e nas minas de carvão).**

2. Horas In Itinere (art. 58):

Como era: Quando a empresa fornecia transporte particular para o empregado se deslocar até a empresa e vice-versa,

por ela estar situada em local de difícil acesso ou por não haver transporte público regular, o tempo de deslocamento entre a residência e empresa e vice versa, era pago como horas extras.

Como será agora: Com a mudança da lei, este tempo de deslocamento passa a não ser mais contado como tempo à disposição do empregador e por isso não dará mais direito ao recebimento de horas extras in itinere **(Horas extras do itinerário**).

3. Banco de Horas (art. 59):

Como era: O banco de horas só poderia ser feito através de Acordo ou Convenção Coletiva, sendo que as partes poderiam determinar as regras do banco de horas com um mínimo de 1 hora trabalhada por uma 1,5 hora compensada.

Como será agora: Poderá ser feito também por acordo individual, onde as horas trabalhadas deverão ser compensadas dentro dos próximos 6 meses. A lei não diz como será feita essa compensação, se uma hora trabalhada por uma de descanso e quem pode escolher o dia que quer compensar **(será que o trabalhador ou o patrão é que vai decidir o dia da compensação?)** A Justiça Trabalhista já tem se manifestado que o banco de horas com compensação de 1 por 1 é ilegal e passível de anulação. O mais correto é que o acordo seja feito na presença do Sindicato.

4. Compensação de Jornada (art. 59):

Como era: Antes as compensações de jornada poderiam ser feitas somente durante a semana. Exemplo: 48 minutos a mais de segunda a quinta para não trabalhar no Sábado.

Como será agora: As compensações poderão ser feitas por acordo individual. Será possível fazer compensação de jornada no estilo do 6x2 ou 6x1 5x2, desde que as compensações sejam mensais.

5. Jornada 12x36 (art. 59-A).

Como era: A jornada 12x36 só podia ser feita por Acordo ou Convenção Coletiva de trabalho e os feriados quando trabalhados deveriam ser pagos com 100%. O trabalhador nesta escala tinha direito ao intervalo de 01 (uma) hora para descanso/alimentação.

Como será agora: Esta jornada poderá ser feita por acordo individual e os feriados trabalhados não serão mais pagos como horas extras com 100%. Além disto, a empresa não precisa dar mais 01 (uma) hora de intervalo, basta pagar esta hora.

6. Intervalo Intrajornada (Intervalo de descanso/ alimentação) (art. 71):

Como era: As empresas deveriam dar no mínimo 1 hora de intervalo intrajornada para os trabalhadores com jornada acima de 6 horas diárias. A diminuição deste intervalo só poderia ser feita por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, desde que houvesse uma autorização do Ministério do Trabalho. Caso a empresa fornecesse menos de 1 hora sem autorização poderia ser condenada a pagar 1 hora integral acrescida de adicional de horas extras e com os reflexos em férias, 13º salário, FGTS, entre outros.

Como será agora: A diminuição do intervalo poderá ser feita até 30 minutos por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho sem a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho. Caso a empresa não forneça o intervalo integral ela poderá ser condenada ao pagamento somente do período faltante e não do período todo. Essas horas não pagas terão natureza indenizatória e, portanto, não terão os reflexos em férias, 13º salário nem no FGTS.

7. Férias (art. 134):

Como era: As férias podiam ser concedidas em 2 períodos não inferiores a 10 dias, e os menores de 18 e maiores de 50 anos poderiam ter férias sempre de uma vez.

Como será agora: Desde que o empregado concorde, as férias poderão ser concedidas em 3 períodos, sendo um período de no mínimo 14 dias e outros dois de no mínimo 5 dias cada. Não haverá mais obrigatoriedade de férias integrais para os menores de 18 e maiores de 50 anos. Todavia, nada impede que a empresa conceda 30 dias direto sem fracionamento a seus empregados.

8. Dano Moral (art. 223-A e seguintes):

Como era: Os juízes quando analisavam o valor do dano moral levavam em consideração o dano, quem sofreu o dano e quem cometeu o dano. Dependendo destas variáveis ele estipulava um valor que não possuía limite **(O valor era a critério do Juiz)**. Poderia ser **R$ 1.000,00 ou R$ 100.000,00.** A ação judicial era feita somente contra a empresa e não contra a pessoa que cometeu o dano.
(Exemplo: Um Supervisor que assediou uma funcionária, ela entraria com ação de dano moral somente contra a empresa).

Como será agora: Os juízes continuarão analisando o dano, quem sofreu e quem cometeu o dano, porém terão um limite de valor a ser estipulado por quantidade de salários da vítima da seguinte forma:

a) Dano leve: até 3 salários do ofendido;
b) Dano médio: até 5 salários;
c) Dano grave: até 20 salários;
d) Dano gravíssimo: até 50 salários.

Agora, a pessoa que cometeu o dano, no caso do exemplo acima **(supervisor ou chefe)**, poderá fazer

parte da ação como réu também junto com a empresa, e ser cobrado dele também o dano.

A JUSTIÇA TRABALHISTA TEM SE MANIFESTADO CONTRARIA A ESSAS LIMITAÇÕES DA LEI.

9. Grávida e Lactante no ambiente insalubre (art. 394-A):

Como era: Antes a grávida e a lactante **(a mãe que está em período de amamentação)**, deveriam serem afastadas do seu local de trabalho insalubre, e transferidas para local salubre (sem agente poluente). A lei não se referia se o adicional de insalubridade seria pago ou não e nem o que fazer na empresa que não possui a local salubre **(saudável)**.

Como será agora: Nos ambientes insalubres em grau máximo, a grávida será afastada do seu local de trabalho insalubre para um local salubre (saudável), sem prejuízo do recebimento do adicional de insalubridade. Nos ambientes em grau médio ou mínimo a grávida só será afastada se for recomendada pelo seu **médico de confiança** a se afastar. Já durante a lactação **(a mamãe que está amamentando)**, será afastada em qualquer grau de insalubridade quando o **seu médico de confiança** atestar a necessidade de afastamento. Em todos os casos, a trabalhadora receberá o adicional de insalubridade mesmo afastada do ambiente insalubre. Caso a empresa não possua local salubre **(saudável)** para o trabalho dela, será considerado como gravidez de risco e, a trabalhadora ficará em casa recebendo todos os seus salários e demais direitos como se tivesse trabalhando.

10. Trabalho Intermitente (art. 443):

Como era: Não existia este tipo de jornada absurda.

Como será agora: Nesta nova forma de contratação, o empregado fica aguardando ser chamado para trabalhar. A empresa convoca o empregado com 03 (três) dias de antecedência e avisa quantos dias e horas ele irá trabalhar. A empresa e o trabalhador intermitente formalizarão um contrato e o trabalhador ou a trabalhadora receberá apenas os dias em que a empresa chamá-lo para prestar serviço. Se durante o mês ele trabalhar apenas 6, 8 ou 10 dias, receberá salário só referente aos dias trabalhados, mesmo que seja inferior ao salário mínimo. **(Já pensou nisso?).**

No final de cada período trabalhado, ele recebe o salário dos dias que trabalhou, mais a parte das férias com um terço, 13º salário, repouso semanal remunerado e os adicionais legais.

A empresa depositará o FGTS e a contribuição previdenciária. O trabalhador pode se negar a ir trabalhar quando a empresa chamar, porém, se aceitar o convite e não for, pagará multa de metade dos dias que receberia se trabalhado fosse. O empregado poderá ter vários contratos de emprego com diversas empresas.

Você notou que o trabalhador poderá trabalhar no mês apenas 6, 8 ou 10 dias e receber somente um valor insignificante?

11. Verbas salariais/indenizatórias (art. 457):

Como era: O art. 457 da CLT dispunha que algumas importâncias

recebidas teriam caráter salarial e, portanto, reflexos nas demais verbas. Estas verbas são as seguintes: comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens (acima de 50% do salário) e abonos pagos pelo empregador.

Como será agora: As importâncias pagas, ainda que habituais, a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação **(vedado seu pagamento em dinheiro)**, diárias para viagem, prêmios e abonos não serão mais considerados como verbas salariais e, portanto não terão mais reflexos nas outras verbas. Esses prêmios não estão claros o que são. As empresas espertinhas poderão colocar na folha de pagamento tudo como prêmios, para não ter reflexos em férias, 13º salário e FGTS. Isso também prejudicará o valor da sua aposentadoria.

A COISA ESTÁ FEIA PARA O LADO DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA.

12. Equiparação salarial (art. 461):

Como era: O empregado tinha o direito de receber o mesmo salário que outro de mesma função desde que a diferença no tempo de serviço na função não fosse superior a 02 (dois) anos na mesma empresa e, possuíssem a mesma perfeição técnica e produtividade.

Como será agora: A exigência agora é que, além da diferença de menos de 02 (dois) anos de trabalho na mesma função, foi colocado na nova lei que o colega, com quem se quer a equiparação salarial, não tenha mais de 4 anos na empresa.

Isso quer dizer que se você quer a equiparação com um colega de função, não basta que ele tenha menos de 2 anos na função, é necessário também que ele tenha menos de 4 anos na empresa.
AGORA A COISA FICOU FEIA MESMO!

13. Dispensa coletiva (art. 477-A):

Como era: Não havia nada na antiga Lei que dispusesse sobre dispensa coletiva, porém a Justiça do Trabalho entendia que em casos assim, o Sindicato poderia negociar com a empresa para que desse preferência para quem quisesse ser demitido e criasse uma estabilidade provisória para quem ficava na empresa.

Como será agora: Foi colocado na CLT que não há distinção entre demissão de um trabalhador apenas, e de uma demissão coletiva (vários trabalhadores).

14. Homologação de rescisão de contrato (art. 477):

Como era: As rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 ano teriam que ser homologadas no Sindicato. O pagamento das verbas rescisórias teria que ser feito em 10 dias se o aviso prévio fosse indenizado ou no primeiro dia após o término do aviso se ele fosse trabalhado.

Como será agora: Não haverá obrigação de homologar a rescisão de contrato de trabalho no Sindicato e independente do tipo do aviso (se trabalhado ou indenizado), o prazo de pagamento será sempre de 10 dias.
AS EMPRESAS SÉRIAS CONTINUARÃO POR CERTO, A FAZER AS HOMOLOGAÇÕES NO SINDICATO PORQUE NÃO TERÃO NADA PARA ESCONDER.

15. Acordo de demissão (art. 484-A):

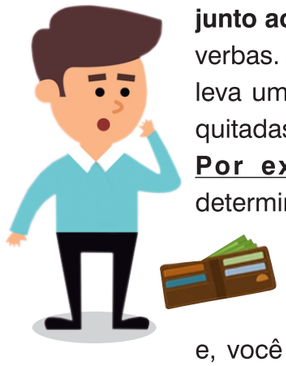
Como era: Atualmente não existe na lei a possibilidade de se fazer acordo para rescisão de contrato, ou a empresa demite, ou o funcionário pede demissão.

Como será agora: Patrão e empregado poderão fazer "acordo de demissão" onde o trabalhador terá direito a receber:
a) Metade do aviso prévio, se indenizado **(50% do valor do salário)**;
b) Metade da multa do FGTS **(só 20% da multa)**;
c) 80% do FGTS depositado **(o seu 20% restante fica no banco)**;
d) As demais verbais recebe na integralidade.
MAS NÃO TERÁ DIREITO AO SEGURO DESEMPREGO.

16. Quitação anual das verbas (art. 507-B):

Como era: Não há quitação anual de verbas na lei atual.

Como será agora: A empresa e o empregado poderão anualmente,



junto ao Sindicato, firmar termo anual de quitação de verbas. A empresa vai no sindicato com o empregado, leva um documento com as verbas que estão sendo quitadas.

Por exemplo: A empresa chama você num determinado dia e lhe diz: vamos quitar os seus direitos do ano todo, por isso, vamos lhe pagar 20 horas extras do ano todo e mais 07 horas de adicional noturno que não haviam sido pagas e, você assina o documento dando quitação dessas verbas até aqui. Mas você não tinha só essas horas, você tinha bem mais. Tinha 80 horas extras e 50 horas de adicional noturno para receber. Portanto, faltava pagar mais 30 horas extras e 43 horas de adicional noturno, mas se você der a quitação acabou o seu direito de pleitear aquelas verbas no futuro.

Saiba você que essas verbas nunca mais poderão ser pedidas numa eventual ação trabalhista. Até ali foram todas quitadas. Você pode perguntar: mas eu tinha mais que isso pra receber.

Acabou, perdeu o restante. Você quitou todas essas verbas.
(VOCÊ ACHA QUE FICOU RUIM, VEM MAIS COISAS POR AÍ).

17. Comissão de empregados (art. 510-A):

Como era: Essa possibilidade de comissão já estava na Constituição Federal mas nunca entrou em prática.

Como será agora: Empresas com mais de 200 empregados poderão instituir a **pedido dos funcionários** uma comissão de empregados para entendimento direto com os patrões. **(por que os empregados vão**

pedir para criar uma comissão dessas se já tem o sindicato dentro da empresa? - A pergunta é: Ela terá força para negociar alguma coisa em benefício dos trabalhadores e trabalhadoras? A resposta é NÃO. Nenhuma força por lei

Essa Comissão terá mandato de 01(um) ano e não poderá haver reeleição nos próximos 2 anos seguintes.

Os componentes dessa Comissão terão estabilidade durante o mandato de 01 ano mais 01 ano após. E se essa Comissão não fizer o que a empresa quer? Você acha que a empresa não os demitirá depois de terminar o mandato? Então pra que criar essa comissão? Apenas para fazer tudo o que a empresa quer? Se a sua empresa vier com esse papo de comissão, avise o sindicato, mas não entre nessa.

VOCÊ TEM SINDICATO PARA LHE REPRESENTAR E REIVINDICAR OS SEUS DIREITOS.

18. Contribuição Sindical (art. 579):

Como era: Todos empregados são obrigados a pagar ao seu Sindicato 1 dia de trabalho no mês de março. Esta contribuição é dividida da seguinte forma: Sindicato 60%; Federação 15%; Confederação 5%; Central Sindical 10%; Conta Especial Emprego e Salário (Governo): 10%. O valor que as Entidades Sindicais nacionais recebiam era para manter a luta pela manutenção dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras (greves, passeatas, viagens a Brasília, entre outros).

Como será agora: Este desconto passará a ser opcional e só será feito depois que o trabalhador autorizar. A intenção da derrubada da

obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical pelos trabalhadores e trabalhadoras é uma forma de enfraquecer as Entidades Sindicais e, por consequência, enfraquecer a luta pelos direitos trabalhistas. Sem Sindicato que lute pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras os direitos vão se acabando aos poucos. (as empresas se esforçaram muito para aprovar toda essa lei).

PORTANTO, CONTINUE CONTRIBUINDO COM O SEU SINDICATO.

19. O Negociado sobre o Legislado (art. 611-A):

Como era: Antes o negociado só podia ser feito para aumentar direitos, o que se chama de flexibilização positiva. Quando uma categoria possui Acordo e Convenção Coletiva, vale sempre a norma mais benéfica ao trabalhador.

Como será agora: Foi elencado um rol daquilo que não pode haver mudanças pelas CCTs (Convenções Coletivas de Trabalho) e ACTs (Acordos Coletivos de Trabalho), ou seja, apenas aquilo que está na Constituição Federal e que por motivos óbvios não podem ser negociados por se tratar de normas constitucionais. A lei também elencou um rol daquilo que pode ser negociado por CCT e ACT, mas colocou a expressão **"entre outras"** o que se entende que pode mudar tudo o que não está na Constituição. Entre outras coisas estão:

a) Intervalo intrajornada para refeição de no mínimo 30 minutos diários;

b) Plano de cargos e salários;

c) Horas de Sobreaviso; **(quando o trabalhador fica em casa mas não pode se afastar sem comunicar a empresa onde ele está, porque pode ser chamado por ela a qualquer momento - antes recebia como horas extras agora não receberá mais).**

20. Pagamento das custas processuais e perícias judiciais (art. 790 e 790-B):

Como era: O trabalhador que recebia menos de 02 (dois) salários mínimos ou declarava que não possuir condições de pagar as custas processuais, ficava isento de pagá-las,e também não pagava as custas das perícias caso não ganhasse o que pediu.

Como será agora: O trabalhador que recebe menos de 40% do teto do INSS atualmente (R$ 2.212,52) ou que comprovar que não possui condições de pagar as custas processuais fica isento do pagamento das mesmas. Todavia, se houver feito um pedido na ação que necessite da realização de perícia técnica, e perca esse pedido, o trabalhador ou a trabalhadora terá descontado do montando que tem a receber da ação o valor da perícia.

Exemplo: Você entrou com uma ação trabalhista com vários pedidos e entre eles pede também uma perícia para medir o adicional de insalubridade. Ganhou R$ 7.000,00 dos demais pedidos, mas perdeu o adicional de insalubridade. O perito cobrou R$ 3.000,00 pela perícia. O resultado será o seguinte = ganhou R$ 7.000,00 dos outros pedidos, mas vai pagar R$ 3.000,00 por ter perdido a perícia, então vai receber só R$ 4.000,00. Antes não pagava nada.

PERCEBERAM A MALDADE DA LEI?

21. Honorários Advocatícios (art. 791-A):

Como era: Só tinha direito a receber honorários sucumbenciais/ assistenciais o advogado credenciado pelo Sindicato e quando o

trabalhador possuir a justiça gratuita.

Como será agora: Todo advogado receberá honorários sucumbenciais (5% a 15%) sobre o total da liquidação do processo. Se o trabalhador ganhar somente um parte da ação (procedência parcial), o Juiz arbitrará honorários para o advogado da empresa e será o autor da ação (empregado) que terá que pagar. Estes valores serão descontados daqueles que o autor teria para receber. Esse caso é idêntico ao da perícia.

Exemplo: Você entrou com uma ação trabalhista com vários pedidos e não ganhou todos, apenas alguns deles. Sobre o valor daqueles direitos que você pediu mas não ganhou, vai ter que pagar os honorários advocatícios ao advogado da empresa. Portanto, se os seus pedidos totais eram de R$ 10.000,00 reais e você ganhou somente R$ 6.000,00, você deixou de ganhar R$ 4.000,00, e, portanto poderá ter que pagar entre 5% e 15% de honorários advocatícios ao advogado da empresa sobre os R$ 4.000,00 que não ganhou. **Antes você não pagava nada. PERCEBERAM A MALDADE DE NOVO?**

22. Ausência na audiência (art. 844):

Como era: Quando o autor faltava na audiência o Juiz arquivava o processo e normalmente isenta do pagamento de custas e o autor da ação pode ajuizar novamente a ação sem nenhuma penalidade e poderá entrar até 3 vezes com a mesma ação.

Como será agora: Quando o trabalhador ou a trabalhadora faltar a audiência será condenado ao pagamento das custas mesmo com o

benefício da justiça gratuita. Será isento das custas somente se comprovar um motivo legalmente justificável. Só poderá entrar com nova ação se pagar essas custas judiciais. **(Perceberam a maldade de novo?) Antes você não pagava nada.**

23. Acordo Extrajudicial (art. 855-B):

Como era: Não existia a possibilidade de se fazer um acordo extrajudicial para que a Justiça do Trabalho homologasse o mesmo.

Como será agora: O empregador e empresa poderão fazer uma petição de acordo extrajudicial, onde os dois deverão ser representados por advogado, para que a Justiça homologue este acordo sem necessidade de ação judicial. Não pode ser o mesmo advogado. (cada um terá o seu). **Abra a olho - se informe no seu Sindicato que teremos um advogado para lhe acompanhar.**

ESSA LEI FOI APROVADA PELOS DEPUTADOS FEDERAIS. PERGUNTE AO SEU COLEGA DE TRABALHO QUAIS DELES VOTARAM A FAVOR A ESSA LEI E, PORTANTO CONTRA OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS.

ABRA O OLHO,
SAIBA VOTAR DAQUI PARA A FRENTE.

ESSA LEI É MUITO MALÉFICA
CONTRA OS TRABALHADORES
E AS TRABALHADORAS.