

CARTILHA DO TRABALHADOR

Os efeitos da Reforma Trabalhista
Lei 13.467/2017



SindFilantropicas decreta luto
em memória dos direitos trabalhistas.





MENSAGEM DO PRESIDENTE

Em memória dos direitos trabalhistas

Tema recorrente nos encontros promovidos pelas entidades de representação da classe trabalhadora, a reforma trabalhista traz em si muita apreensão, pois representa um grande retrocesso em toda a trajetória de lutas por melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida.

A Cartilha do Trabalhador tem como objetivo esclarecer aos trabalhadores e trabalhadoras como se dará a relação empregado x empregador, a partir do momento em que a Lei da Reforma Trabalhista entrar em vigor. Ao mesmo tempo, promover maior nível de conscientização acerca de sua perversidade.

Na prática, perdem os trabalhadores; ganham, mais uma vez, os empregadores, a força do capital sobre o trabalho. Fácil entender: você trabalhador, se imagina negociando um aumento de salário com seu patrão? Ou ainda entrando num acordo pra que ele te demita sem direito ao Seguro Desemprego e sem direito aos 40% de multa rescisória, por exemplo?

A reforma trabalhista, ao determinar que patrões e empregados “se entendam” sem a presença dos sindicatos, fragiliza e escraviza o trabalhador.

O desmonte dos direitos trabalhistas significa a precarização do trabalho. Sem emprego, o trabalhador vai buscar outras formas de se sustentar, desvaloriza sua mão de obra, frente à concorrência desleal, aceitando salários abaixo de seu real valor de mercado.

A reforma acumula perdas. Por isso, declaramos luto, em memória dos direitos trabalhistas. Vale a reflexão.

Sergio A. do Carmo (Serjão)

Capítulo 1 – A Lei 13.467/2017

*“Uma parte de mim hoje pode estar morrendo.
Essa parte que se vai se funde às vidas
que serão ceifadas com esta reforma.”*

Senador Paulo Paim

Aprovada e sancionada pelo presidente Michel Temer em tempo recorde (o projeto de lei levou pouco mais de quatro meses de tramitação no Congresso Nacional, contrariando as práticas habituais), a Lei 13.467/2017 representa, na prática, o fim das conquistas obtidas pela classe trabalhadora, fruto das lutas empreendidas pelo Movimento Sindical.

Sancionada no dia 13 de julho de 2017, a lei entrará em vigor no dia 11 de novembro com claros benefícios para o empregador, ao contrário do objetivo para o qual a legislação trabalhista foi criada, ou seja, proteger e garantir o bem estar do trabalhador.

Ex-presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados (OAB), Cezar Britto afirmou, em recente palestra, que “a nova lei piora o sistema e agrava a exploração, seguindo o pensamento neoliberal moderno que consiste em não conceder direitos, pagar cada vez menos e explorar cada vez mais”.

Representante legal dos empregados em instituições beneficentes, religiosas, filantrópicas e Organizações não Governamentais do Estado do Rio de Janeiro, o SindFilantrópicas convida você, trabalhador, através desta cartilha, a refletir sobre as mudanças feitas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), criada no dia 1º de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Da mesma forma, sobre os drásticos efeitos da Reforma Trabalhista no dia a dia do trabalhador.

Capítulo 2 – As principais mudanças

O que muda na negociação dos reajustes salariais, na jornada de trabalho, nas regras de terceirização, no aviso prévio e na relação com os sindicatos? O entendimento destas e de outras questões é fundamental para que o trabalhador saiba como se dará a relação entre empregados e empregadores a partir do dia 11 de novembro, quando a lei entrará em vigor.

As negociações poderão gerar perdas para os trabalhadores?

As convenções e acordos coletivos de trabalho poderão prevalecer sobre a legislação, ou seja, torna-se possível negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, ainda que representem perdas para os trabalhadores.

Pode haver redução de salários?

Sim. A lei permite a negociação individual entre trabalhador e empregador e cria formas de contratação mais flexíveis quanto à remuneração. O trabalhador que recebe salário mínimo, por exemplo, pode ganhar menos se for contratado por produção. Assim, o trabalhador só recebe o valor relativo às horas trabalhadas.

O que muda na homologação das rescisões contratuais?

A rescisão de contratos de trabalho com mais de um ano de vigência passa a ser feita na própria empresa e não mais no sindicato, entidade responsável por homologar e assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam cumpridos, assim como que os valores pagos e descontados estejam corretos.

As regras para a demissão sem justa causa prevalecem?

Não. A reforma estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador com o pagamento da metade do Aviso Prévio e de 20% sobre o FGTS em vez dos atuais 40% (multa rescisória). Além disso, o trabalhador só poderá sacar 80% do seu FGTS, perdendo, ainda, o direito ao Seguro Desemprego.

O trabalhador pode recorrer à Justiça depois de assinada a rescisão?

Não. Pela nova lei, o trabalhador perde esse direito. Daí a importância do empregado, ao assinar a homologação na empresa, estar acompanhado de um representante do sindicato ou advogado que saberão melhor orientá-lo em caso de dúvidas quanto aos termos da rescisão.

O QUE MUDA AINDA

Jornada de Trabalho – Limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.

Como ficou – A jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

Gravidez – Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.

Como ficou – É permitido o trabalho de mulheres grávidas e lactantes em ambientes de baixa ou média insalubridade, exceto se apresentarem atestado médico que recomende o afastamento. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.

Férias – As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.

Como ficou – As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.

Descanso – O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem o direito a no mínimo 1 hora e a no máximo 2 horas de intervalo para repouso ou alimentação.

Como ficou – O intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou

concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.

Demissão – Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.

Como ficou – O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao Seguro Desemprego.

Home Office – A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.

Como ficou – Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

Terceirização – A lei permite a terceirização apenas para as atividades-fim.

Como ficou – Permitida para todas as atividades. Num prazo de 18 meses, a empresa fica proibida de demitir o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê, ainda, que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Contribuição Sindical – A contribuição é obrigatória, sendo o pagamento feito uma vez ao ano por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.

Como ficou – A contribuição sindical será opcional.

Banco de Horas – O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias.

Como ficou – O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.

Capítulo 3 – A atuação sindical

“Não existe uma boa sociedade sem um bom sindicato”

Papa Francisco

A Lei da Reforma Trabalhista possibilita a livre negociação individual entre empregado e empregador, sem a presença, portanto, dos sindicatos de representação das categorias profissionais. Além disto, torna compulsória, ou seja, não obrigatória, a Contribuição Sindical (desconto anual em folha equivalente a um dia de salário).

Com o argumento da geração de emprego, a proposta de modernização da legislação trabalhista promoverá, na prática, a desregulamentação e flexibilização dos direitos conquistados e, conseqüentemente, a precarização do trabalho. Por outro lado, a desqualificação do movimento sindical, protagonista nas lutas políticas e na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2015, revelam que “países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo.”

Utilizada para custear as atividades dos sindicatos, entre elas realizar convênios para os associados e seus dependentes, atendimento médico, assessoria jurídica e criar espaços de lazer como sedes campestres entre outros benefícios, a Contribuição Sindical acaba sendo revertida em benefício da categoria. Graças às fontes de custeio das entidades sindicais, os trabalhadores podem participar, ainda, de seminários, congressos e outras atividades sociais, culturais e de formação promovidas pelos sindicatos.

A desqualificação e enfraquecimento do Movimento Sindical representa, portanto, grande prejuízo aos trabalhadores que deixarão de contar com os benefícios oferecidos pelos sindicatos. Por isso, não abra mão de sua representação sindical. Sindicalize-se!

O SINDFILANTRÓPICAS

“Há uma miopia do Brasil em tratar do Terceiro Setor, que já movimenta R\$ 25 bilhões por ano é um segmento robusto, mas não é tratado com carinho”

Gerson Pacheco, diretor da ChildFund Brasil

O SindFilantrópicas representa milhões de trabalhadores em associações, congregações, irmandades, creches, institutos, fundações, igrejas de todos os credos, centros de recuperação, ONGs, OSCIPs, asilos, casas lares, beneficiários da assistência social e instituições que trabalham com crianças e adolescentes em todo o Estado do Rio de Janeiro.

Atuamos de forma segura e responsável na defesa dos interesses da categoria, buscando, sempre, melhores condições de trabalho, bem como a valorização dos empregados das instituições que representamos.

Desta forma, pensando no bem estar de seus associados e dependentes, o sindicato tem fechado convênios diversos, ampliando, assim, os serviços concedidos à categoria.

Em parceria com faculdades, escolas e cursos, o sindicato tem obtido descontos nas mensalidades para os trabalhadores e seus dependentes diretos. Vale destacar, ainda, a sede campestre, em Mauá, e a Delegacia Sindical, atendendo os trabalhadores residentes na Região Serrana do Rio.



Convênios Oferecidos

- Centro Médico Salutar
 - Clínica Médica
 - Clínica Odontológica
- Colégio de Aplicação Dom Helder Câmara
 - Colégio de Aplicação Simonsen
 - Colégio Wakigawa
 - Curso de Idiomas CCAA
 - Curso de Idiomas Fisk
 - Curso Objetivo
 - Faculdade CCAA
 - Faculdade Simonsen
 - Microlins
 - Óticas do Povo
 - Ótica Liderança e União
- Rede de Farmácias Drogasmil
- Sistema de Ensino Objetivo
 - SUESC
- Universidade Estácio de Sá
 - Universidade Unisuam
 - Universidade Universo

Sou esperto!
Sou sindicalizado.
Sindicalize-se!!!

QUEM É SINDICALIZADO
TEM MAIS PROTEÇÃO



Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas, Filantrópicas e Organizações não Governamentais do Estado do Rio de Janeiro

Filiações



SEDE PRÓPRIA

Rua Camerino, 128, 10º andar, Centro, Rio de Janeiro – RJ, CEP 20080-010
Telefones (21) 2233-0837/ 2233-0826 / Fax: (21) 2263-9362
E-mail: sindfilantropicas@sindfilantropicas.org.br

HORÁRIO DE ATENDIMENTO

De 2ª a 6ª feira das 8h às 18h

DELEGACIA SINDICAL

Rua Dr. Nelson de Sá Earp, 95, sala 213
Vila Imperial – Petrópolis – RJ – CEP 25680-195
Telefone: (24) 2237-0779
E-mail: petropolis@sindfilantropicas.org.br

SEDE CAMPESTRE

Estrada Nova Mauá, 1319 – Km 02 – Mauá – Magé – RJ – CEP 25900-000
Telefone: (21) 2631-0104