FIESP | DEPARTAMENTO SINDICAL

InformeDESIN

Boletim 1152/2017 – Ano IX – 13/02/2017

Valor ONLINE

Servidores querem regulamentação do direito de negociar

Por Cristiane Bonfanti

Acuadas pela recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que permitiu o desconto salarial de grevistas no serviço público, entidades que representam os servidores querem acelerar a regulamentação do direito de negociação coletiva e a aprovação de uma lei que garanta o direito de greve, que, embora previsto na Constituição, nunca foi regulamentado.

Na avaliação de analistas, diante de um cenário de endurecimento da relação do setor público com os servidores e de crise fiscal, deve haver uma radicalização por parte dos sindicatos e uma ampliação dos conflitos em 2017. "A ausência de regulamentação e, agora, a decisão do Supremo favorecem a radicalização. Em termos fiscais, o ano de 2017 será ainda mais severo e isso deve levar a um acirramento nas relações com os servidores", diz Clemente Ganz Lúcio, diretor do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). A falta de regulamentação e o aumento das restrições levam a decisões radicalizadas, afirma ele, dando como exemplo a onda de violência no Espírito Santo após a paralisação dos policiais militares.

"O direito de negociação amenizaria a tensão nessa relação. Por exemplo, para setores que usam armas, a greve é proibida. Assim, o direito de negociação precisa ser regulamentado. Caso contrário, acontece o que está ocorrendo no Espírito Santo", diz Ganz Lúcio. "É uma greve em que as pessoas vão para o tudo ou nada", afirma. Segundo ele, nas três esferas de governo, dois terços das greves ocorrem justamente em busca de abrir uma negociação.

O direito de greve é previsto no artigo 37 da Constituição, enquanto o de negociação coletiva consta da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambos, porém, precisam ser regulamentados pelo Legislativo. Procurado, o Ministério do Planejamento lembrou que o direito de greve está "pendente de regulamentação" e considerou "importante o tema ser regulamentado para dirimir dúvidas e facilitar os processos de negociação". Segundo nota do Planejamento, "atualmente, há diversos projetos de lei que tramitam no Congresso sobre o tema e cabe às casas parlamentares definir o encaminhamento deles segundo a melhor oportunidade e conveniência". A nota lista seis projetos em tramitação que tratam sobre o tema. O secretáriogeral da Confederação dos Trabalhadores do Serviço Público Federal, Sérgio Ronaldo da Silva, disse que a categoria busca soluções jurídicas para o impasse em torno do direito de

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

greve e também no Congresso. "O governo sabia que reagiríamos diante do cenário de retirada de direitos, de ausência de negociação. Estamos nos organizando para reagir à reforma da Previdência e a trabalhista e não vamos aceitar esse desmonte de forma pacífica", afirmou Silva, que disse que haverá um dia nacional de mobilização em 15 de março, com paralisações em todo o país. "A nossa plataforma é de mobilização e, em última instância, greve."

Na avaliação do coordenador da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) Gerardo Alves Lima Filho, a decisão do STF, em outubro, de permitir o desconto dos dias parados dos servidores públicos aniquila, na prática, o direito de greve, antes tratado com base na legislação da iniciativa privada. "A decisão do Supremo inviabilizou o diálogo, pois nosso instrumento de negociação era a greve. O que podemos fazer agora é buscar uma solução no Legislativo", disse.

Para Antônio Augusto de Queiroz, analista político e diretor de Documentação Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), o cenário atual deve favorecer o encaminhamento da discussão no Congresso. "A regulamentação da negociação coletiva e do direito de greve vai ser prioridade dos sindicatos. O governo não vai fazer negociação de modo voluntário e, agora, deve ter a institucionalização desses direitos", disse Queiroz. "Essa regulamentação prévia vai precisar ser dada porque, caso contrário, pode haver uma ampliação até da desobediência civil", avalia o analista. "As pessoas vão fazer greve à revelia da lei para forçar a negociação, já que o governo não tem essa predisposição, inclusive em função do ajuste fiscal."

Norma impede interdição de maquinário por fiscal

Por Adriana Aguiar

Após longa negociação com as empresas, o Ministério do Trabalho estabeleceu, por norma, que as indústrias não poderão mais ser autuadas ou ter equipamentos ou máquinas interditados em uma primeira visita da fiscalização, por estarem em desacordo com normas de segurança e saúde. Os auditores fiscais do trabalho terão que obedecer a um procedimento especial: preencher um termo de notificação com prazos de até 12 meses para a correção de irregularidades. Somente em 2016 foram lavrados 8.506 autos de infração que envolvem segurança e saúde pelos auditores fiscais do trabalho, com 1.094 interdições de máquinas ou equipamentos, segundo dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho. Desde 2010, quando a fiscalização se intensificou, foram lavrados 60.333 autos de infração, com 9.403 embargos.

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

A mudança foi estabelecida por meio da Instrução Normativa nº 129, do Ministério do Trabalho, editada em janeiro. A norma, segundo a gerenteexecutiva de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Sylvia Lorena, representa um avanço e "um reconhecimento pelo Ministério do Trabalho e pela fiscalização da dificuldade dos empresários em cumprir as exigências da NR12 [Norma Regulamentadora nº 12]". Para ela, "há a necessidade de uma fiscalização muito mais na base da orientação do que da punição".

Instituída em 1978, a NR12, que abrange todo o parque industrial brasileiro, estabelece requisitos para a prevenção de acidentes e de doenças do trabalho. Em 2010, a norma foi modificada e ampliou de 40 para 340 os itens obrigatórios a serem cumpridos pelas empresas, inclusive com exigências retroativas ao maquinário já existente. A alteração gerou reclamações da indústria devido ao alto custo de implementação e ao aumento na quantidade das multas por descumprimento das regras. A instrução normativa ainda estabelece que, caso a empresa comprove a inviabilidade técnica e/ou financeira para atendimento dos prazos, poderá apresentar um plano de trabalho com cronograma de implementação das mudanças. O plano deverá ser aprovado pelo auditor e protocolado pelo empregador em até 30 dias do recebimento da notificação ou em outro prazo superior a ser ajustado com o fiscal do trabalho.

Para Sylvia Lorena, da CNI, o Ministério do Trabalho se sensibilizou com o fato de como essa fiscalização poderia afetar as economias regionais, como já ocorreu em Nova Serrana (MG), cidade que concentra mais de 800 empresas calçadistas. As atividades de indústrias ficaram paralisadas porque as máquinas não estavam adequadas às exigências da NR12. Por nota, a assessoria de imprensa do Ministério do Trabalho informa que a instrução normativa "é fruto de negociações envolvendo representantes de empregadores, de trabalhadores, do Ministério Público do Trabalho e do governo", diante da "dificuldade que alguns setores têm enfrentado para adequar todo o maquinário à norma".

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

O objetivo principal da norma, segundo o Ministério do Trabalho, seria a busca da prevenção efetiva de acidentes do trabalho. "Ao permitir que cada caso seja avaliado individualmente e que seja feito um plano de trabalho detalhado, com prazos bem definidos, para adequação de todos os estabelecimentos à NR12, esperase evitar embates na seara administrativa ou judicial, promovendo de maneira mais direta e eficaz a redução dos acidentes". Especialista em direito do trabalho, o advogado Carlos Eduardo Dantas Costa, do Peixoto & Cury Advogados, afirma que esse procedimento especial representa "um grande passo", já que o padrão de segurança exigido pela NR12 é incompatível com a realidade mundial. "Máquinas novas vindas da Alemanha, que é referência em segurança do trabalho, não atendem aos requisitos", diz. Como a norma é extremamente rígida, o advogado afirma que "o empresariado ficava refém da fiscalização".

A advogada trabalhista Caroline Marchi, sócia do Machado Meyer Advogados, lembra que em 2010 assessorou uma empresa na Bahia, que teve sua fábrica interditada. Na época, entraram com uma medida cautelar para que um juiz enviasse emergencialmente um profissional para identificar se havia perigo eminente. "O perito identificou que não havia nada que gerasse uma situação de risco eminente para os empregados que justificasse a paralisação", diz. Outros casos ocorreram, segundo a advogada, em Campinas (SP), Sorocaba (SP) e Manaus, o que gerou, além de autuações do Ministério do Trabalho, Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) com o Ministério Público do Trabalho (MPT).

A advogada ressalta que mesmo essas empresas não estão livres da possibilidade de terem que firmar cronogramas de implantação com o Ministério do Trabalho, já que são órgãos independentes. Há, porém, decisões judiciais que estabelecem que esses TACs podem valer para os dois órgãos. "A empresa que já tem TAC firmado, por exemplo, também poderia estabelecer um cronograma diferente com o Ministério do Trabalho, ao perceber dificuldades de implantação", afirma. Para Caroline, a nova instrução normativa está muito equilibrada. "O Ministério do Trabalho deu um passo atrás, ao considerar a especificidade de cada empresa. Por outro lado, acabou não matando a ideia [com relação as regras da NR 12], que a longo prazo pode ser boa."

Setor industrial pede mudanças em regras

Por Adriana Aguiar

Mesmo com a alteração no modo de fiscalização dos auditores fiscais do trabalho, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) ainda tenta alterar regras previstas na Norma Regulamentadora (NR) nº 12, que estabelece requisitos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Para a gerenteexecutiva de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Sylvia Lorena, a norma trouxe, em 2010, regras muito mais rígidas que as estabelecidas pela União Europeia para máquinas e equipamentos.

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

Entre elas, a determinação de que essas exigências se aplicam ao maquinário existente. "Quando se começou a exigir airbags, não se obrigou todos os veículos em circulação a instalar o equipamento", diz.

A norma, porém, não estabelece quais são as obrigações dos fabricantes dos equipamentos e dos usuários. Também não traz tratamento diferenciado para micro e pequenas empresas, que não teriam condições financeiras de se adequar a todas as exigências. "É preciso um equilíbrio entre as obrigações impostas às empresas e a irrenunciável proteção ao trabalhador", afirma Sylvia. A CNI vem atuando em negociações com o Ministério do Trabalho em uma comissão tripartite que envolve trabalhador, empregador e governo. Para ela, as indústrias têm feito o seu dever de casa. "Houve uma queda de 35% dos acidentes típicos para cada 100 mil trabalhadores", diz. Porém, afirma que desde 2015 há avanços tímidos nessa negociação.

No Congresso, ainda tramitam alguns projetos de lei que pretendem suspender os efeitos da NR12, de 2010. Com isso, ficaria valendo o texto de 1978. "Mas o desejo da CNI é o de ter uma norma razoável para que as empresas possam cumprir as obrigações", afirma Sylvia.

Segundo nota do Ministério do Trabalho, esses projetos de lei "se baseiam na suposição de que o Ministério ultrapassou limites no poder de regulamentar, o que não procede, uma vez que a CLT claramente concede a competência regulamentar para o Ministério do Trabalho". Ainda acrescenta que " toda a regulamentação da NR12 foi aprovada na comissão tripartite, por consenso e não por votos. Ou seja, o Ministério não arbitrou nenhum aspecto".

Caso esses projetos sejam aprovados, segundo o Ministério do Trabalho, "correse risco real de reduzir o nível de prevenção e, consequentemente, manter ou elevar o alto índice de acidentes graves envolvendo máquinas".

O órgão acredita, porém, que com as novas medidas adotadas os projetos de lei poderão perder sua razão de ser. No caso, a nova Instrução Normativa nº 129 e a elaboração de um acordo de cooperação técnica (ainda em andamento) entre o Ministério do Trabalho e o setor empresarial (CNI e sistema S) para que auxiliem as empresas na implementação da norma e no desenvolvimento de programas de capacitação.

O Ministério ainda ressalta que deve haver a elaboração de uma proposta de revisão que contemple obrigações diferenciadas para fabricantes e usuários de máquinas.

(Fonte: Valor Econômico dia 13/02/2017)

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

DCI www.dci.com.br

Modernizar as leis trabalhistas

Agora que a comissão especial que vai tratar da reforma trabalhista está instalada, convém discutir de forma desapaixonada a questão e usar as experiências internacionais recentes para avaliar os reais impactos que uma flexibilização de regras pode trazer ao anacrônico modelo brasileiro. Na semana passada, o jornal El País fez um balanço dos cinco anos da nova legislação espanhola sobre o tema e os resultados podem ser usados tanto por quem defende a modernização como para os que temem a precarização das relações entre patrões e empregados. A reforma espanhola foi aprovada em 2012, quando o presidente Mariano Rajoy gozava de forte apoio no parlamento. A lei privilegiou os acordos entre as partes, amoleceu as regras de demissão por questões econômicas, reduziu as indenizações por desligamento e regulamentou as modalidades de trabalho temporário e parcial, entre outras medidas.

Nesses cinco anos, é possível afirmar que a geração de empregos foi favorecida, uma vez que a taxa de desocupação caiu de 25% para 18,5%, mas também que houve perda de qualidade das vagas: o salário bruto médio dos espanhóis recuou de 25,9 mi euros ao final de 2011 para 25,2 mil euros em 2015. No mesmo período, a porcentagem de empregos temporários chegou a 26,5% do total e 15,3% só conseguem os empregos em tempo parcial. Mais do que analisar item a item o que deu e o que não deu certo na experiência espanhola, é necessário reconhecer o caráter dinâmico da legislação, que busca acompanhar as mudanças naturais do mercado de trabalho numa economia altamente tecnológica e disruptiva. A própria Espanha havia modificado suas leis trabalhistas em 1994 e feito ajustes dois anos depois, com ganhos sociais e econômicos palpáveis na década seguinte. Sem abrir mão de alguns pontos da CLT, o Brasil ficará preso a um paternalismo que não tem mais sentido nos dias de hoje, mas o risco da desregulamentação geral existe e precisa ser combatido. Esse é o debate a ser feito.

Direito à desconexão está no radar da Justiça

Lei francesa já garante aos trabalhadores direito de não responder mensagem no horário de descanso. No Brasil, o assunto também já é discutido e tem previsão na reforma trabalhista. Empresas podem ser punidas por manter funcionários conectados após o expediente regular

São Paulo - O direito à desconexão vem sendo discutido no Brasil a exemplo do que ocorre em outros países. Segundo fontes, o tema está previsto na reforma trabalhista e já favoreceu trabalhadores em juízos recentes. Mas com o cenário político travado, o avanço das discussões pode ficar limitado. A gestora de carreiras pela Fundação Getúlio Vargas,

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

Andrea Deis, admite que uma mudança na lei dependeria de vontade do governo e do Congresso, algo que parece longe de acontecer. Já o sócio da área trabalhista do Barbosa, Müssnich, Aragão Advogados (BMA), Luiz Marcelo Góis, lembra que dentro da proposta de reforma trabalhista existe uma discussão sobre facultar às negociações entre empresa e sindicato o trabalho remoto, mas faz a ressalva: "isso não é agenda política do governo federal".

A legislação da França, por exemplo, permite que empresas com 50 ou mais funcionários negociem com sindicatos a maneira como serão utilizados e-mails e aplicativos como o WhatsApp fora do horário de trabalho. A lei é recente e foi consequência das reclamações de centrais sindicais de que as novas tecnologias aumentaram o trabalho não declarado. "Uma Lei da Desconexão validaria o consentimento das pessoas. Ela ampararia que o trabalhador não pudesse sofrer represálias por não atender a uma chamada no WhatsApp ou não respondesse a um e-mail às 22 horas", avalia a gestora de carreiras.

O Judiciário, por outro lado, já tem se movimentado na apreciação do tema. A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Rio de Janeiro julgou em 2015 uma ação de um ex-funcionário de uma fabricante de celulares, que recebeu da empresa um aparelho móvel, que deveria permanecer ligado mesmo fora do horário de trabalho.

O desembargador Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, relator do caso, entendeu que o uso do celular impedia a fruição do direito a lazer e descanso pelo funcionário e condenou a empresa a pagar horas de sobreaviso equivalentes a um terço do salário mensal do empregado lesado.

A Súmula 428 também toca no tema, ao orientar que o empregado mantido em regime de plantão por meio de dispositivos "telemáticos" ou "informatizados" deve ser considerado em sobreaviso. Contudo, a Súmula não trata de contratos que não são de regime de plantão, mas que também não são considerados eventuais.

Para Góis, ainda não há uma fartura de precedentes de direito à desconexão no Brasil, mas ele vê boas chances do trabalhador ganhar uma ação sobre o tema com indenização por danos morais. "Os tribunais interpretam como um dano à integridade psicológica de um sujeito", explica. Por esse motivo, o advogado acha importante que as firmas respeitem o direito à desconexão mesmo antes de qualquer legislação regulando o tema.

Mudança

Luiz Marcelo Góis acredita que a revolução tecnológica torna necessária uma atualização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ele lembra que a legislação trabalhista brasileira foi redigida em meados da década de 1940, quando o trabalho era muito mais

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

braçal e concentrado nas grandes indústrias, algo muito diferente da realidade do século XXI.

Já Andrea Deis observa que, em caso de determinação quanto a desconexão, será necessário conscientizar os funcionários para evitar abusos.

Do contrário, ela alerta que pode haver um aumento substancial nos números de ações judiciais. "Vai ser uma mudança cultural. Na França houve um trabalho de anos para amparar a qualidade de vida", acrescenta a especialista.

Algumas empresas já adotam o direito à desconexão como regra. A Volkswagen, por exemplo, desliga os seus servidores para que as pessoas não possam acessar seus serviços de casa. Na opinião de Góis, isso só mostra o quanto a Europa está mais madura do que o Brasil no equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Ricardo Bomfim

Funcionário em aviso prévio tem direito a PDV

- O Tribunal Superior do Trabalho (TST) garantiu que um funcionário da General Motors (GM) em aviso prévio tenha direito ao Programa de Demissão Voluntária (PDV).

Com a decisão unânime da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) da Corte, um embargo interposto pela empresa contra o juízo da Sétima Turma do TST, em favor do empregado demitido, foi rejeitado.

O metalúrgico trabalhou na montadora por quase 34 anos (1978 a 2012) até ser dispensado sem justa causa. Durante o período de 90 dias de aviso prévio, a GM instituiu um PDV, que exigia para a adesão, entre outros requisitos, que o contrato de trabalho vigorasse.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) considerou regular a dispensa do empregado, entendendo que o período do aviso prévio não poderia ser considerado para lhe dar direito aos benefícios do plano.

O trabalhador recorreu ao TST, que garantiu sua inclusão, com o entendimento de que a data da rescisão contratual deve corresponder à do término do aviso prévio, que de acordo com o tribunal, faz parte do tempo de serviço.

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

Embargos

Nos embargos à SDI-1, a empresa apontou decisão da Primeira Turma do TST que, em caso semelhante, não concedeu efeito extensivo do aviso prévio do empregado para incluí-lo no PDV. Mas o ministro João Oreste Dalazen, embora conhecendo dos embargos por conflito de teses (Súmula 296, inciso I, do TST), negou provimento, ressaltando que a lei assegura a projeção do aviso prévio para todos os efeitos legais (artigo 487, parágrafo 1º, da CLT). Dalazen explicou que o período de adesão ao plano ocorreu na vigência do vínculo empregatício, uma vez que, mesmo tendo sido avisado previamente da dispensa em data anterior, a extinção do contrato de trabalho se deu efetivamente ao fim dos 90 dias./Agências

curtas

- Uma empresa em dificuldade teve direito à justiça gratuita em um processo do Trabalho. A decisão foi da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT) no Rio Grande do Sul. O acórdão deu provimento, por unanimidade, a agravo de um restaurante que demonstrou sua incapacidade econômica. E dessa forma, o TRT reformou o entendimento da primeira instância de não acolher recurso ordinário por falta de pagamento de custas./ Agências

O empregador que descumprir prazo de quitação das férias deve pagar o dobro. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Minas Gerais levou em consideração o artigo 145 da CLT determina que as férias, incluindo o seu acréscimo de um terço, deverão ser pagas até dois dias antes do início do período de gozo. Se descumprir esse prazo, o empregador terá que pagá-las em dobro, conforme a Súmula 450. O relator, juiz convocado Alexandre Wagner de Morais Albuquerque, julgou desfavoravelmente o recurso do Município de Caeté para manter a sentença que o condenou a pagar a três reclamantes a dobra da remuneração das férias nos últimos cinco anos do exercício de suas funções./ Agências

A audiência de conciliação entre o Rio de Janeiro e a União será na segunda-feira. O ministro Luiz Fux, relator no Supremo Tribunal Federal (STF) do pedido feito pelo Rio de Janeiro para antecipação de efeitos do acordo fechado com a União para recuperação fiscal, marcou às 14:00, o encontro entre as partes. Com isso, Fux busca resolver a questão antes de levá-la ao plenário do STF. Além de representantes dos governos, participarão da audiência a Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil. / Agências

(Fonte: DCI dia 13/02/2017)

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

ESTADÃO.COM.BR

Justiça trabalhista é intervencionista, diz Ives Gandra

Para presidente do TST, reforma trabalhista vai acabar com a insegurança jurídica e reduzirá número de ações trabalhistas no País

Cleide Silva, O Estado de S.Paulo

SÃO PAULO - O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho, disse que a reforma trabalhista em discussão no Congresso deve reduzir o que ele considera "parcialidade, paternalismo e intervencionismo" da Justiça trabalhista. Ao estabelecer que negociações entre trabalhadores e empresas prevaleçam sobre a legislação, a reforma ajudará a acabar com a insegurança jurídica e a reduzir o elevado número de ações trabalhistas no País. Em seminário sobre o tema realizado ontem na Fundação Fernando Henrique Cardoso, em São Paulo, Gandra comparou a questão trabalhista aos problemas atuais enfrentados na área da segurança. "Sem segurança pública, nos transformaremos numa Colômbia e, sem a questão trabalhista, numa Venezuela", disse. "E queremos escapar de uma guerra civil e de uma desestruturação econômica." Segundo ele, "há um ativismo judiciário que chega ao cúmulo de partir de princípios próprios para criar normas". Há casos, disse o ministro, que podem levar empresas ao fechamento. Ele citou ação trabalhista a ser julgada em um mês e que, "dependendo da solução, vai quebrar a Petrobrás". O Brasil é campeão mundial em reclamações trabalhistas. Só no ano passado, foram abertas 3 milhões de novas ações e muitas delas teriam sido evitadas se houvesse acordo entre as partes, avaliou o ministro. Gandra defendeu que a reforma trabalhista seja votada neste semestre, a da Previdência no segundo semestre e a sindical em 2018. Para ele, a crise econômica não é desculpa, mas sim motor para fazer a reforma.

Crise. Também participaram do seminário o presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Ricardo Patah, e o economista Helio Zylberstajn, professor da FEA-USP. Na plateia estavam, entre outros, o ex-presidente Fernando Henrique e o senador Aécio Neves (PSDB). Patah ressaltou que mudanças na legislação trabalhista "podem ajudar na questão jurídica, mas não vão trazer crescimento econômico". Defendeu as convenções coletivas e a criação de representações de trabalhadores nas empresas. Mas criticou a falta de clareza no projeto pois, da forma como está, a empresa poderá escolher os representantes dos funcionários com quem vai negociar. Na opinião de Zylberstajn, a criação dos comitês, eleitos pelos trabalhadores, muda radicalmente o sistema de relação do trabalho e permite que os dois lados negociem itens de interesses próprios, como jornada, parcelamento de férias e trabalho remoto. "Essa reforma não tira direitos, só vai melhorar a maneira como empresas e trabalhadores vão se relacionar". De acordo com o economista, mudanças nas regras atuais vão ajudar a melhorar a produtividade, o clima

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

dentro da empresa e o aprimoramento da qualificação. “Além disso, vai reduzir as reclamações na Justiça do trabalho, que é uma indústria que sobrevive só porque não há diálogo entre as partes.”

Comércio fechou 108,7 mil lojas e cortou 182 mil vagas no ano passado

2016 foi o pior ano da história do varejo, com números recordes de fechamento de lojas, demissões e retração de vendas, mostra estudo da Confederação Nacional do Comércio, com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

Márcia De Chiara

SÃO PAULO - O comércio varejista brasileiro teve o pior ano da sua história em 2016. O setor bateu recordes de fechamento de lojas, de demissões e de queda nas vendas. Entre aberturas e fechamentos, 108,7 mil lojas formais encerraram as atividades no País no ano passado e 182 mil trabalhadores foram demitidos, descontadas as admissões do período, revela um estudo da Confederação Nacional do Comércio (CNC). O ano superou os resultados negativos de 2015 tanto na quantidade de lojas desativadas como em vagas fechadas. Em dois anos, o comércio encolheu em mais de 200 mil lojas e quase 360 mil empregos diretos. “Foram três recordes negativos em 2016”, ressalta Fabio Bentes, economista da CNC e responsável pelo estudo, feito a partir de dados das empresas informantes do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O tombo nas vendas até novembro, o último dado disponível do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, foi de 8,8% no ano e de 9,1% em 12 meses para o comércio ampliado, que inclui veículos e materiais de construção (o IBGE divulga os números finais do varejo brasileiro amanhã). Como o Natal, a principal data para o varejo, foi fraco, a chance de se ter atingido no fechamento do ano um resultado menos pior que obtido até agora é pequena.

Bentes observa que, dos três recordes negativos, o mais dramático e preocupante, na sua opinião, é o de fechamento de lojas. “O comerciante só fecha loja quando está desesperançoso com a situação e não volta abrir tão cedo.” O desânimo do varejo é visível nas ruas de comércio sofisticado e popular. É grande o número de lojas fechadas com placas de aluga-se. “O que chama a atenção é que as placas de aluga-se não eram comuns nos Jardins”, diz Jamile Ribeiro, coordenadora de marketing da Associação de Lojistas dos Jardins, reduto de lojas de luxo da capital paulista. A situação não é diferente nas ruas do Bom Retiro, bairro paulistano que reúne lojas de confecção. “Nos últimos dois anos, 10% das lojas fecharam por causa da crise”, observa a secretária executiva da Câmara dos Dirigentes Lojistas do Bom Retiro, Kelly Cristina Lopes. Chaim Wolf Piernikarz, conhecido como Jaime, dono da imobiliária JAB Imóveis e corretor há mais de 50 anos na região, diz que a vacância na rua José Paulino, a principal do bairro, é de 40%, o aluguel caiu 30% e não há mais luvas, a comissão pelo ponto na hora da locação.

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

Foto: Infográfico/Estadão

No vermelho

O estudo da CNC mostra que de dez segmentos do varejo analisados, todos fecharam mais lojas do que abriram no ano passado. Depois dos hipermercados e supermercados, as lojas de artigos de vestuário e calçados foram as que mais sofreram com a crise. Em 2016, 20,5 mil fecharam as portas no País, descontadas as inaugurações. A Lojas Marisa, por exemplo, fechou cinco lojas em 2016 e abriu uma. A direção da rede, que tem hoje quase 400 lojas, diz que avalia neste ano se vale a pena manter a operação de 20 pontos de venda. Setores movidos a crédito, como revendas de automóveis, móveis e eletrônicos diminuíram o número de pontos de vendas. A Via Varejo, dona da Casas Bahia e do Ponto Frio, por exemplo, fechou 23 lojas de janeiro de 2015 a setembro de 2016.

2017. Para Bentes, da CNC, o varejo em 2016 bateu no fundo do poço e dificilmente neste ano vai repetir números tão negativos. A tendência para 2017 é de estabilização dos números de lojas, empregados e faturamento, diz ele, ponderando que o primeiro semestre não será fácil. “Saímos de um furacão para uma tempestade tropical”, compara. Desaceleração da inflação e queda dos juros jogam a favor do consumo, aponta. Eduardo Terra, presidente da Sociedade Brasileira de Varejo e Consumo, concorda com Bentes, mas ressalta que o desafio para o varejo voltar a crescer é a retomada do emprego. De toda forma, apesar do resultado ruim dos últimos dois anos – distante de 2010, quando o varejo cresceu 11,3%, gerou mais de meio milhão de vagas e abriu 82 mil lojas –, Terra acredita que esse enxugamento será positivo no médio prazo. As empresas que continuarem operando, porém com uma estrutura menor, voltarão a apresentar melhores resultados.

(Fonte: Estado de SP dia 13/02/2017)

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

FOLHA DE S.PAULO

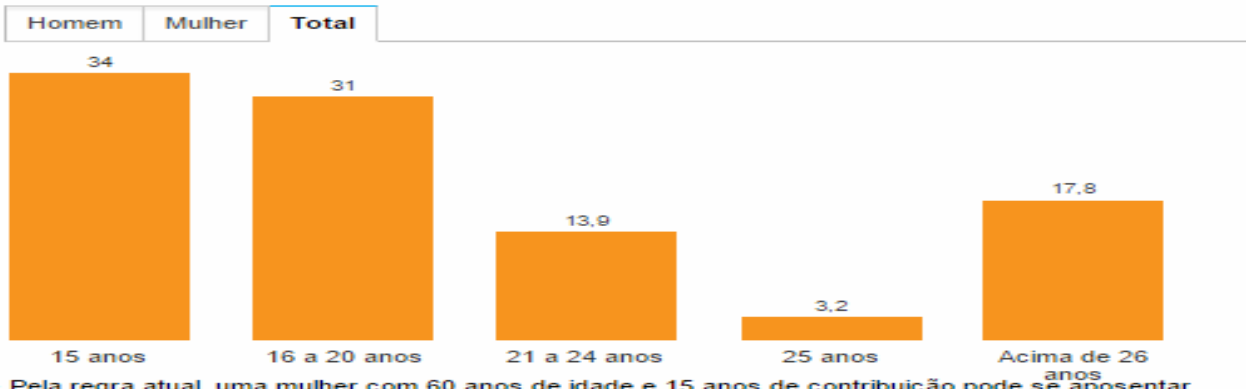
Exigência de 25 anos de contribuição pegaria 79% de aposentados por idade

MARIANA CARNEIRO, ANA ESTELA SOUSA PINTO - DE SÃO PAULO
PAULO MUZZOLON - DE EDITOR-ASSISTENTE DE "MERCADO"

Oito em cada dez trabalhadores que se aposentam hoje por idade contribuem para a Previdência menos tempo do que exigirá a proposta feita pelo governo Michel Temer.
O texto da reforma estabelece que, para se aposentar, será preciso ter no mínimo 65 anos de idade e 25 anos de contribuição. Hoje, é possível obter o benefício com 15 anos de contribuição e 65 anos de idade, para homens, ou 60 anos, no caso das mulheres.
Números inéditos da Previdência mostram que 60% das aposentadorias por idade concedidas de janeiro a dezembro de 2015 foram para trabalhadores que não chegaram aos 20 anos de contribuição, e 79% haviam contribuído menos que os 25 que serão exigidos pela reforma. A mudança deve atingir principalmente os mais pobres, que, em geral, contribuem por menos tempo, pois costumam ser mais sujeitos ao trabalho informal.

Por isso, são os trabalhadores da base da pirâmide os que mais recorrem à aposentadoria por idade. O valor médio dos benefícios (R$ 890) é menos da metade do pago, em média, aos que deixam o mercado pelo critério do tempo de contribuição (R$ 1.825). Ela também é majoritária nos Estados mais pobres do país.

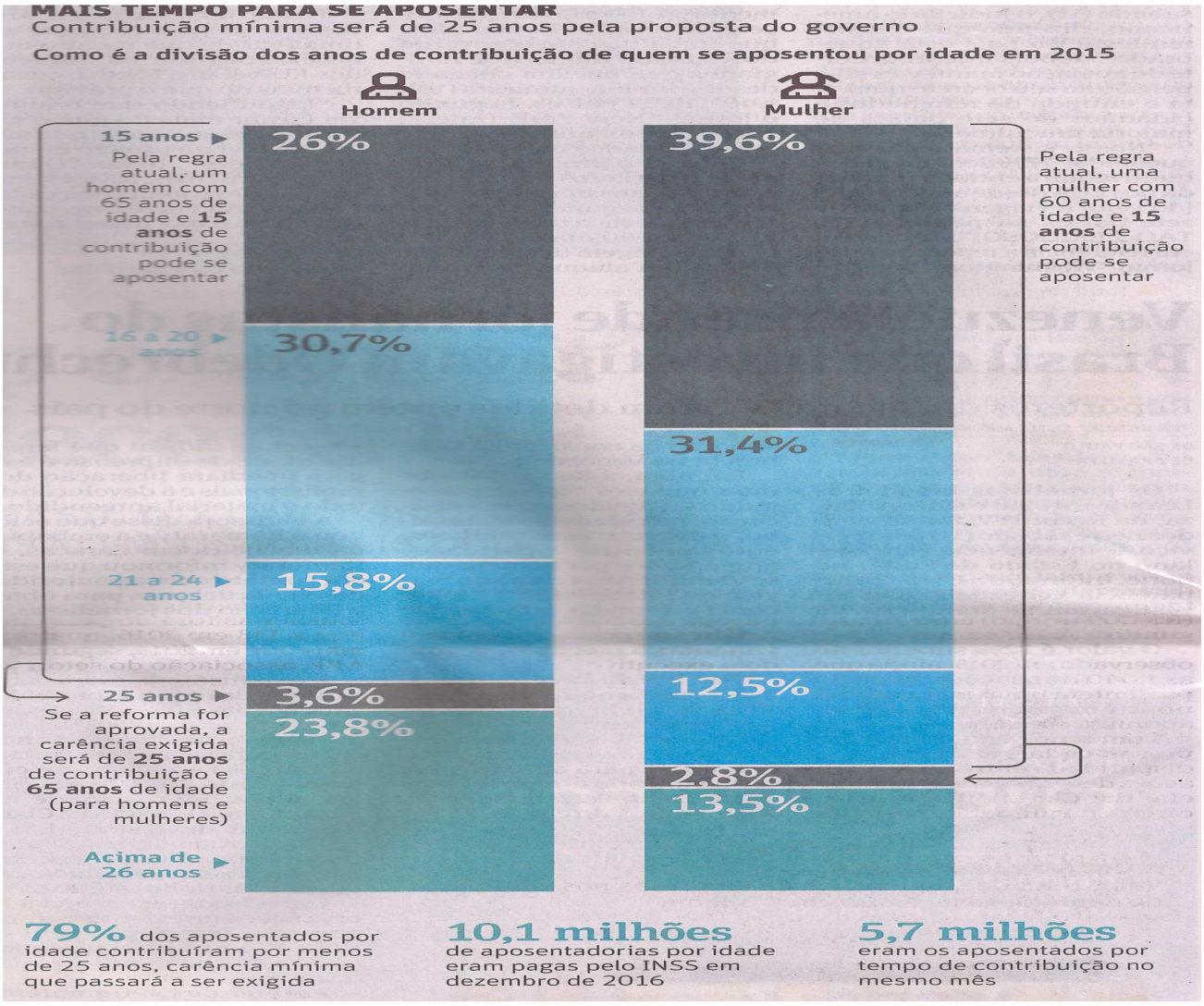
ANOS DE CONTRIBUIÇÃO AO SE APOSENTAR POR IDADE, EM 2015
Em %



> Pela regra atual, uma mulher com 60 anos de idade e 15 anos de contribuição pode se aposentar
> Se a reforma for aprovada, a carência exigida será de 25 anos de contribuição e 65 anos de idade (para homens e mulheres)
> 79% dos aposentados por idade contribuíram com menos de 25 anos de contribuição, carência mínima que será passará ser exigida
> 10,1 milhões de aposentadorias por idade eram pagas pelo INSS em dezembro de 2016
> 5,7 milhões eram os aposentados por tempo de contribuição no mesmo mês

*Dados de 2015 **Dados de 2014 Fonte: Secretaria de Previdência Social
Confira mais infográficos da Folha

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br



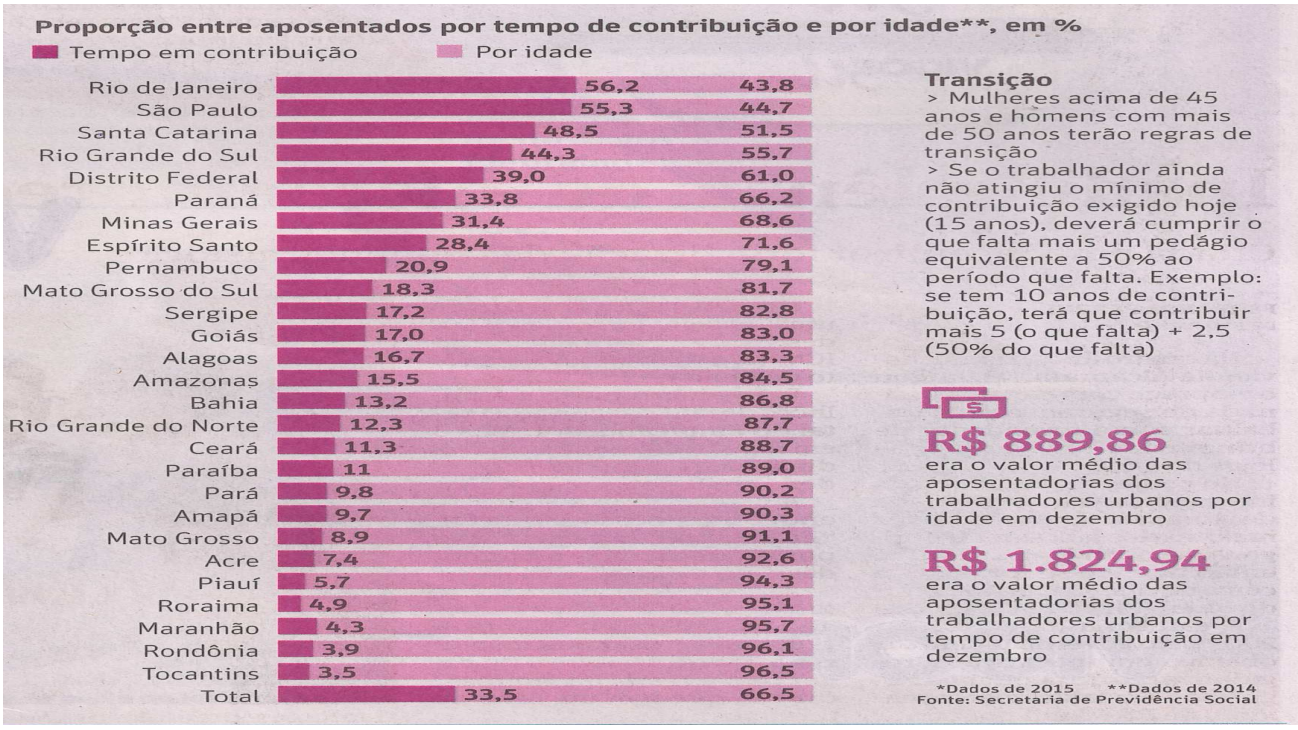
SEM CARTEIRA

É o caso de Maria Isabel da Cruz, 53, que ganha a vida hoje entregando folhetos no vale do Anhangabaú. No ano passado, teve carteira assinada, ao trabalhar na limpeza de um restaurante em São Paulo. Desempregada desde o final de 2016, não tem renda suficiente (ganha R$ 180 por semana) nem sabe como contribuir como autônoma. "Por isso eu queria um trabalho com carteira assinada. Mas estou procurando e não estou conseguindo", diz. Ela conta que teve outros trabalhos formais de curta duração. A maior parte da vida laboral ficou na informalidade. "Devo ter uns cinco anos de contribuição." Caso a proposta do governo seja aprovada como está, Maria Isabel entrará na regra de transição: o texto em discussão na Câmara dos Deputados abranda as novas exigências para mulheres acima de 45 anos e homens acima de 50 anos. Ainda assim, terá de

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

trabalhar mais tempo. Como terá de pagar um pedágio (veja quadro), Maria Isabel só poderá se aposentar se contribuir por mais 15 anos, ou seja, aos 68. Pelas regras atuais, teria de contribuir mais 10: poderia se aposentar aos 63. Para esses trabalhadores, pode ficar mais difícil alcançar os 25 anos de contribuição para se aposentar, afirma o professor de economia da USP Luís Eduardo Afonso. "O grande impacto da reforma para quem se aposentaria por tempo de contribuição será o de se retirar mais tarde do mercado. Já para quem se aposentaria por idade, será mais complicado. Esse pode ser um subproduto indesejado da reforma."

Afonso pondera que o intuito do governo é induzir o aumento do período contributivo, como nos anos 1990, quando o prazo de carência subiu de 5 para os atuais 15 anos. "As pessoas reagem a incentivos, e hoje é difícil saber se contribuem só 15 anos porque não podem ou porque não há incentivo para isso." Afonso e Hélio Zylberztajn, também da USP, defendem como alternativa que a carência não seja uma trava. "Pode-se exigir um período para garantir o benefício pleno, e quem contribuir menos tempo recebe um valor proporcional."



A série "**Corrida contra o tempo**" discute a situação da Previdência e os esforços do governo Temer para corrigir os seus desequilíbrios, um dos principais desafios enfrentados pela economia neste momento de recessão e contas públicas no vermelho. Reportagens anteriores da série estão disponíveis em folha.com/previdencia

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

Demitido antes de reajuste tem direito a rescisão complementar

FERNANDA PERRIN - DE SÃO PAULO

Quem foi demitido ou pediu demissão depois da data-base da categoria (data anual de revisão do acordo coletivo), mas antes da concessão do aumento, tem direito a ter sua rescisão recalculada com base no salário reajustado.

A crise e a alta do desemprego acirraram os embates entre empresas e trabalhadores na definição dos valores de reajuste salariais. Com isso, muitos acordos têm saído depois da data-base.

Foi o caso, por exemplo, dos bancários, que aceitaram o reajuste de 8% pouco mais de um mês após a data-base.

No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo, o maior do país, o número de ações de dissídios coletivos (quando cabe à Justiça resolver impasses entre trabalhadores e empresas) passou de 90, em 2015, para 129, em 2016.

José Carlos Wahle, sócio da área trabalhista do escritório Veirano Advogados, diz que o trabalhador deve estar atento para o período de aviso prévio. Assim, se o empregador comunicou a dispensa a 30 dias ou menos da data-base, o término efetivo do contrato será posterior a ela, o que dá ao funcionário o direito de ter sua rescisão calculada.

Quem tem mais de um ano de casa deve acrescentar ao período de aviso prévio três dias para cada ano trabalhado, respeitando o limite de 90 dias, diz Daniela Yuassa, do escritório Stocche Forbes.

Quem se demite depois da data-base, mas antes do reajuste, tem direito à rescisão complementar independentemente de ter cumprido o aviso prévio ou não.
Se o funcionário não trabalhou o período, porém, o desconto de 30 dias de salário aplicado nesses casos também pode ser corrigido pela empresa, implicando uma redução maior da verba.

JUSTA CAUSA

Só quem é desligado com justa causa antes da data-base não tem aviso prévio, diz Wahle. Nesse caso, ele só tem direito à rescisão reajustada caso tenha sido demitido entre a data-base e o acordo. Já em relação a bônus e participação nos lucros e resultados (PLR), as regras dependem do acordo coletivo.

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

O mais comum, segundo Wahle, é que o demitido sem justa causa tenha direito a uma PLR ou bônus proporcionais ao período em que esteve ativo –incluindo o aviso prévio, que conta como tempo de serviço.

Na fábrica da GM de São José dos Campos, por exemplo, os funcionários receberam R$ 7.859 correspondentes à segunda parcela da PLR de 2016. A primeira, no valor de R$ 8.600, já havia sido paga em maio, de acordo com o Sindicato dos Metalúrgicos.

Com a divulgação dos balanços anuais dos bancos entre janeiro e março, o sindicato dos bancários vem pressionando as instituições para adiantar o pagamento da PLR, cujo limite definido na convenção coletiva da categoria é 2 de março.

Até agora, a campanha funcionou com o Santander, que antecipou o pagamento da segunda parcela para 20 de fevereiro, e com o Bradesco, que antecipou para sexta (10).

MULTA

Quem perde o emprego a 30 dias da data-base (já contando o período de aviso prévio) tem direito a receber uma multa no valor de um salário.

Assim, caso a contagem de 30 dias a partir da data de comunicação da demissão caia dentro do período de um mês antes da data-base, o trabalhador tem direito a multa.

O empregador só é isento de pagar essa indenização caso o contrato seja rompido com justa causa ou por iniciativa do próprio funcionário, afirma Wahle.

ENTENDA

Data-base
Data definida em convenção coletiva entre empresa e sindicato para revisão do acordo, incluindo reajuste salarial

Multa
Quem é demitido sem justa causa durante os 30 dias que antecedem a data-base (contando o aviso prévio) tem direito a receber uma multa no valor de um salário

Rescisão complementar
Diferença entre o que a empresa pagou ao empre-?gado demitido com base no salário pré-acordo e o que ela deveria ter pago com base nos valores reajustados

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br

Trabalho sem registro deve ser desestimulado

DE SÃO PAULO

A carência de 25 anos de contribuição para se aposentar não soa inalcançável, na avaliação de Rogério Nagamine, economista do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada).

Em uma vida laboral que gira hoje ao redor de 40 anos, significaria dedicar pouco mais da metade a um trabalho com carteira assinada ou a contribuições autônomas, afirma. O funcionamento da engrenagem depende, contudo, do grau de formalização do mercado de trabalho.

Para o economista, será preciso estimular o registro dos trabalhadores, já que isso aumenta a arrecadação da Previdência. Pouco mais da metade dos brasileiros (52%) trabalha hoje com carteira assinada, segundo o Ipea.

A babá Romilda Souza da Silva, 54, trabalha registrada há seis anos. É o trabalho formal mais longo que já teve.

"Não ligava para carteira assinada, queria trabalhar."

Desde 2007, porém, Romilda passou a ficar mais interessada no trabalho com carteira. "Acho que hoje as pessoas hoje estão ficando mais conscientes."

Mesmo com a recessão econômica, a formalização do mercado de trabalho se manteve acima dos 50%, um patamar cerca de dez pontos percentuais acima do registrado na década passada.

Nagamine observa que o número baixo de anos de contribuição entre os que se aposentam hoje por idade pode ser resultado de tempos mais difíceis, como nos anos 1980 e 1990, quando a informalidade era mais elevada.

Sérgio Firpo, professor de economia do Insper, prevê que dificilmente o país retrocederá ao padrão do passado. "Ficou custoso demais para as firmas terem trabalhadores informais." Além disso, diz ele, a reforma deve aumentar o interesse em contribuir por conta própria.

Para estimular a adesão de autônomos, Luís Eduardo Afonso, da USP, sugere que o governo mostre vantagens a quem contribui.

"O governo tem que mostrar às pessoas que elas ganham ao contribuir caso passem por uma situação de doença ou vulnerabilidade."

O secretário de Previdência, Marcelo Caetano, tem dito em entrevistas que os 25 anos representam cerca de metade da vida laboral e que os mais pobres continuarão assistidos pela aposentadoria assistencial (BPC).

Procurada, a secretaria não se pronunciou oficialmente.

(Fonte: Folha de SP dia 13/02/2017)

Informe Desin é uma publicação do Departamento Sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp
Av. Paulista, 1313 - 5° andar | comentários e sugestões: cassind@fiesp.org.br