



## VIGILANTES CONTINUAM PARALISADOS



Após Hoje, no segundo dia de paralisação dos vigilantes, a greve continua forte e o movimento grevista está crescendo.

A categoria está cada vez mais conscientizada dos malefícios aos trabalhadores caso seja adotada a modalidade do 'vigilante horista'.

Agora, pela manhã, o deputado Chico Vigilante conversou com o governador Rodrigo Rollemberg, que chegou de viagem oficial à Espanha.

Ao deputado, o governador Rollemberg informou que vai entrar pessoalmente nas negociações para solucionar esse impasse. O GDF é o principal tomador de serviço de vigilância privada no Distrito Federal.

Logo mais, às 15h, a diretoria do Sindesv vai participar de uma audiência no Ministério Público do Trabalho com o sindicato patronal. A audiência foi convocada pelo procurador, Valdir Pereira da Silva. Esta é mais uma tentativa de conciliação intermediada pelo procurador do Trabalho.

O Sindicato dos Vigilantes tem informações

de que as empresas de grande porte, que detêm cerca de 80% dos serviços de vigilância no DF, não querem adotar o 'horista'.

São as empresas de pequeno porte que insistem nessa ideia. Na verdade, essas firmas desejam entrar nas licitações para vencerem com preços 'podres', muito abaixo do praticado nas licitações. O que acontece é que, depois, sem força financeira, essas empresas quebram, não pagam os direitos trabalhistas e deixam os trabalhadores desamparados.

Às 18h, será realizada mais uma assembleia da Categoria em frente ao Conic. Caso haja proposta por parte dos patrões, a assembleia vai analisar. Do contrário, a greve continua. É fundamental o comparecimento de toda a categoria.

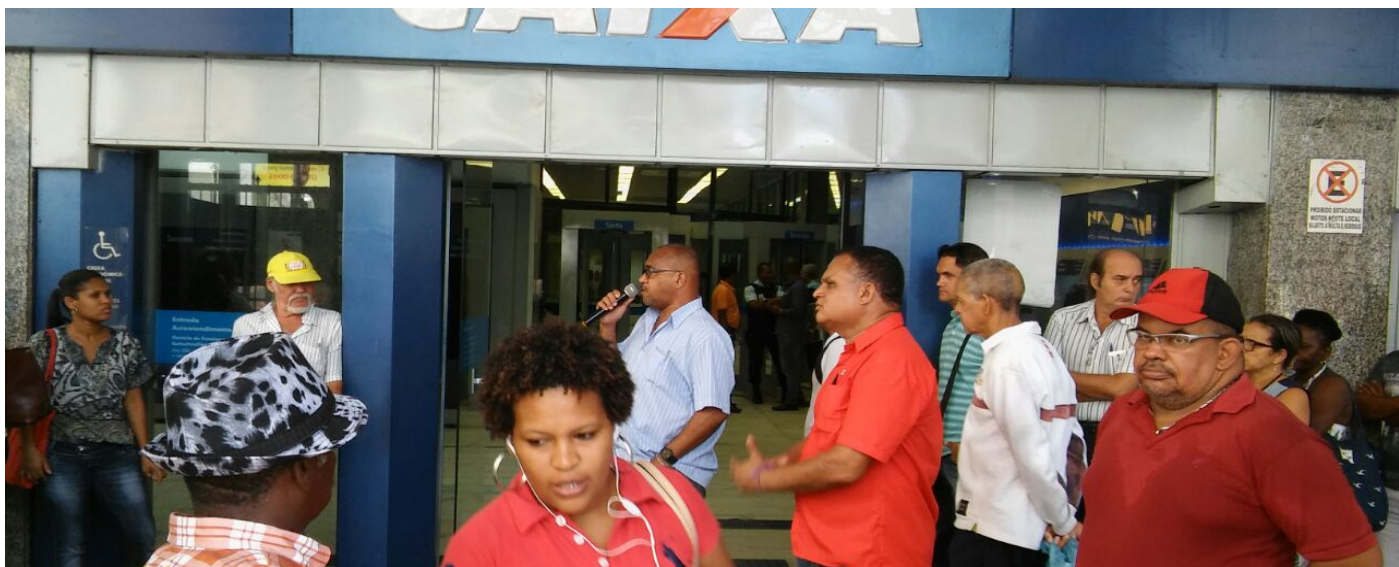
A Categoria está pronta para negociar e voltar ao trabalho, mas apenas quando for resolvido esse impasse com os patrões.

**Vigilante horista, jamais!**

Chico Vigilante, diretor; e

Paulo Quadros, presidente

# Sindicatos fazem ato de campanha salarial em agência da Caixa em Salvador



Sindvigilantes/Ba e Sindilimp/BA protestam contra o descaso dos patrões

Já são cinco meses de campanha salarial e os empresários não se pronunciam sobre o reajuste dos profissionais de asseio e conservação e vigilância. Para lembrar o período de luta, os sindicalistas do Sindilimp-BA e Sindvigilantes-BA protestaram em uma Agência da Caixa Econômica Federal do bairro Mercês, em Salvador, no início da manhã desta quarta-feira (19). Cerca de 50 pessoas participaram do ato que contou com a direção de ambas as entidades sindicais.

“Os sindicatos se juntam na luta por direitos aos trabalhadores que prestam serviços na Caixa. Estamos cobrando a campanha salarial e também à empresa CSC que cumpra seu acordo com os prestadores de serviços, aqueles recepcionistas que utilizam o colete de ‘Posso ajudar?’”, salienta a coordenadora-geral do Sindilimp, Ana Angélica Rabello.

De acordo com Ana, em relação à campanha salarial, ainda não se tem uma previsão de quando haverá um acordo. “Os patrões não querem dar uma resposta. Estamos no quinto

mês de campanha e nada foi resolvido. As mobilizações continuam por toda a capital e interior da Bahia até que seja dada uma solução para a demanda dos trabalhadores”, completa a coordenadora do Sindilimp.

Para o presidente do Sindvigilantes, José Boaventura, a campanha salarial vai seguir com a presença dos trabalhadores. Ele pede a abertura do diálogo e cobra atenção das empresas com os vigilantes. “É uma profissão fundamental para as empresas. São eles que garantem a segurança dos clientes, dos usuários de equipamentos públicos. Então, é preciso que se abra a negociação para que os direitos dos trabalhadores sejam garantidos”, finaliza.

Fonte: [politicalivre](#)



# Os cinco maiores bancos do Brasil fecharam 2016 com R\$ 6,1 trilhões em ativos

Esse é um dos destaques da 11ª edição do estudo **Desempenho dos Bancos, do Dieese**



Os cinco maiores bancos do Brasil fecharam 2016 com R\$ 6,1 trilhões em ativos, uma evolução média de 6,2% em relação a 2015. Esse é um dos destaques da 11ª edição do estudo Desempenho dos Bancos, produzido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), e divulgado nesta segunda-feira (17).

Os bons resultados auferidos pelos cinco maiores bancos se devem, entre outros fatos, ao aumento do resultado de seguros, previdência e capitalização e à elevação das receitas com tarifas e serviços, mas, especialmente, à queda nas despesas com empréstimos e repasses, em função da relativa valorização do real frente ao dólar, o que barateou os recursos captados pelos bancos no exterior.

As despesas com impostos (IR e CSLL) tiveram forte impacto negativo sobre o resultado de 2016. Todavia, isso se deve ao fato de que, em 2015, os bancos utilizaram alto montante em créditos tributários, o que elevou os resultados obtidos no ano, o que não se repetiu em 2016, com reflexos nos números finais, ainda que o

resultado bruto da intermediação financeira e o resultado operacional (antes, portanto, da contabilização dos impostos) tenham se elevado substancialmente.

Entre os grandes bancos, o Bradesco apresentou o maior crescimento do ativo, que teve alta de 19,8% e atingiu, aproximadamente, R\$ 1,3 trilhão. Todavia, essa alta deveu-se, principalmente, à incorporação dos ativos do HSBC Brasil. O ativo do Banco do Brasil se manteve estável, com um total de R\$ 1,4 trilhão, fazendo com que o banco perdesse a 1ª posição no ranking dos maiores bancos por esse critério. O Itaú Unibanco tornou-se o maior banco do país, com Ativo Total da ordem de R\$ 1,426 trilhão. Uma das razões para o crescimento do ativo do Itaú foi a aquisição do banco chileno CorpBanca. Já os ativos do Santander cresceram 3,6%, chegando a R\$ 701,7 milhões.

O patrimônio líquido dos cinco maiores bancos apresentou crescimento mais expressivo que o total de ativos, em média 8,3%, atingindo montante de R\$ 422,5 bilhões. E, mais uma vez, o maior crescimento observado foi no Bradesco (13,0%), cujo patrimônio líquido alcançou R\$ 100,0 bilhões devido à aquisição realizada.

O saldo das carteiras de crédito dos cinco maiores bancos, em termos nominais, caiu, em média, 3,4% no período, e chegou a R\$ 2,9 trilhões. As únicas instituições com crescimento da carteira no período foram o Bradesco (alta de 8,6%, totalizando R\$ 515 bilhões), devido à aquisição do HSBC e a Caixa, que teve crescimento de 4,4%, totalizando R\$ 709,3 bilhões na carteira de crédito.

Fonte: **Contraf-CUT**



# Rodrigo Maia manobra e Câmara aprova urgência para Reforma Trabalhista



Foto: Fabio Rodrigues Pozzebom/Agência Brasil

Mais uma vez de forma autoritária, a Câmara dos Deputados, sob a batuta do presidente Rodrigo Maia, atropelou o regimento interno da Casa e aprovou o regime de urgência para a Reforma Trabalhista (PL 6787/16), em votação realizada no início da noite desta quarta-feira (19).

O resultado foi obtido com uma manobra política, denunciada pela oposição e chamada de “método Cunha” por desrespeitar as normas de funcionamento da Câmara ao repetir uma votação sobre a mesma questão em menos de 24h. Na noite de terça (18), o plenário havia rejeitado o regime de urgência por insuficiência de votos, pois o pedido obteve o apoio de 230 parlamentares, quando o necessário é 257. Nesta segunda votação, os golpistas conseguiram 287 votos a favor da urgência e 144 contra, aprovando a medida. Confira aqui como votaram os deputados.

Para o presidente nacional da CUT Wagner Freitas, que estava presente no plenário enquanto Rodrigo Maia orquestrava o desmonte dos direitos trabalhistas, a base aliada do governo ilegítimo está pagando a fatura do golpe aos empresários que patrocinaram a queda do governo democrático

com a promessa de retirar os avanços sociais da última década.

“Diante de tal desfaçatez nossa resposta é povo na rua dia 28 de abril com a Greve Geral que a CUT e centrais sindicais estão convocando. É importante lembrar que esses deputados que estão promovendo esse verdadeiro desmonte do Estado brasileiro não voltarão ao Congresso nas eleições do ano que vem. Eles serão derrotados.”, destacou Wagner.

Com a aprovação do regime de urgência, não será possível pedir vista ou emendar a matéria na Comissão Especial que analisa o substitutivo do deputado Rogério Marinho (PSDB-RN). agora, o substitutivo da Reforma Trabalhista, que é pior que o projeto original, poderá ser votado na Comissão Especial na próxima terça-feira (25) e no plenário da Câmara no dia seguinte, quarta-feira (26). O substitutivo apresentado na comissão contém graves ataques aos direitos dos trabalhadores.

Fonte: CUT

# CUT explica porque Reforma Trabalhista é desastre completo para o trabalhador

Central destaca os principais pontos do projeto nefasto proposta por Temer



O governo ilegítimo de Michel Temer (PMDB) apresentou em dezembro de 2016 Projeto de Lei (PL), que propunha alterar os direitos trabalhistas e sindicais.

Os principais pontos apresentados foram: ampliação da duração do contrato de trabalho temporário (de 3 meses para 6 meses); aumento da jornada do contrato por tempo parcial (de 25 para 30 horas semanais); a permissão para que 13 direitos fundamentais possam ser negociados entre patrões e empregados em termos piores do que prevê a CLT (o chamado negociado sobre o legislado); a criação do representante no local de trabalho sem caráter sindical e multa para combater a informalidade.

Para análise do PL, foi criada uma Comissão Especial na Câmara dos Deputados, presidida por Rogério Marinho (PSDB/RN), que apresentou seu relatório no dia 12 de abril de 2017, que é

uma alternativa piorada ao projeto do governo Temer, pois amplia o conteúdo do projeto de lei, atingindo praticamente todos os grandes temas presentes na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

De uma forma geral o substitutivo tem como objetivo anular os direitos conquistados em mais de 70 anos de lutas sindicais e sociais no Brasil. Nem o Regime Militar, que instalou no país um modelo de acumulação de capital extraordinário ousou tanto.

**O projeto apresenta propostas que podem ser divididas em três grandes temas:**

- 1. Contratos e jornada de trabalho**
- 2. Negociações Coletivas e Organização sindical**
- 3. Justiça do Trabalho**



## 1. CONTRATOS E JORNADA DE TRABALHO

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de contratos precários (intermitente, teletrabalho, contrato autônomo, ampliação contrato em tempo parcial, terceirização na atividade fim) – que se soma ao contrato temporário recentemente aprovado (PL 4302/1998) - garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos, ao passo que para os trabalhadores representa formas de inserção no mercado de trabalho com menor proteção.

O substitutivo também inclui medidas que facilitam a demissão e que reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho.

Teletrabalho: é definido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de Tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constitui como trabalho externo”.

Problema: as novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas não impõe uma necessidade desse tipo de trabalho. Nada impede que essas mesmas tarefas sejam executadas nas dependências da empresa, tanto que o projeto prevê a possibilidade de alteração do contrato para presencial.

A questão das novas tecnologias é incluída para legitimar o que seria uma nova forma de trabalho, que surge com o avanço tecnológico. No entanto, em seu conteúdo, o teletrabalho é na verdade uma das mais antigas formas de precarização do trabalho: o trabalho a domicílio.

O interesse nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada de trabalho e sem os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

Contrato de trabalho intermitente: definido como “contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica”.

Problema: essa modalidade é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de

contrato de trabalho formal. Essa modalidade é muito utilizada no setor de hotéis, bares e restaurantes, sem nenhum tipo de vínculo trabalhista (e que provavelmente, continuarão sem vínculo) e a justificativa é que dessa forma, esses trabalhadores teriam ao menos o recolhimento do FGTS e Previdência.

O interesse aqui é de ampliar o uso dessa modalidade para outras atividades, como por exemplo, no setor bancário em dias onde há mais movimentação (“inclusive as disciplinadas por lei específica”), “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos patrões e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e de vida.

Apesar de destacar que o trabalhador nessa modalidade terá direito a férias, essa não será remunerada, pois foi paga, segundo esse entendimento, de forma fragmenta e dissolvida no salário ao longo do ano. Soma-se a isso a dificuldade em coordenar o mesmo período de férias para diversos vínculos, afinal não é possível viver com apenas 1 “bico” por mês.

Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial: Altera as regras atuais de até 25 horas semanais, para até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas semanais suplementares. Em contratos de até 26 horas semanais poderão ser realizadas horas extras de até 6 horas.

Problema: essa modalidade impõe aos trabalhadores/as uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes, imposta pelas condições sociais e culturais (como dito pelo ministro “uma opção de trabalho para as mulheres”), e que resulta em rendimentos inferiores.

Esse contrato, somado aos outros tipos de contratos/jornadas previstos, pode significar um fatiamento dos trabalhadores/as em diversos tipos de regime, se adequando exclusivamente às necessidades das empresas.

Estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades fim (Terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens: define prestação de serviços a terceiros como “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Problema: com esse artigo torna expressamente legal a terceirização em todas as atividades, contrariando inclusive o argumento de que a terceirização “libera” a empresa para focar no seu negócio - a atividade-fim.

Libera o uso de contrato de trabalho autônomo:

desde que cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura como relação de empregado/a

Problema: o trabalhador/a autônomo/a é aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, que assume todos os riscos pelo sua atuação e de forma eventual. Com a medida proposta acima legitima as atuais fraudes no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de exclusividade do trabalhador/a, da prestação de serviços de forma contínua e impede que seja configurado como empregado/a.

Elimina a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre empregadores de uma mesma cadeia produtiva e reafirma o não estabelecimento de vínculos trabalhistas nessas relações contratuais

Problema: há entendimento de que todos os elos do processo produtivos são co-responsáveis por todos os efeitos ao longo do processo, com destaque para os elos mais fortes na cadeia produtiva que estabelecem uma “subordinação estrutural” para os demais, impondo condições de contrato que tem repercussões, em especial, para os trabalhadores/as.

Muitas empresas, formadoras de uma cadeia produtiva, tentam através da terceirização esquivar-se das obrigações trabalhistas, terceirizando e contratando empresas que se utilizam de mão de obra barata e até escrava e têm sido condenadas devido ao entendimento de responsabilidade solidária ou subsidiária.

Com essa medida não terão nenhuma responsabilidade pelas questões trabalhistas ao longo de toda cadeia, isso é especialmente negativo no combate ao trabalho escravo.

Reduz o valor das multas a serem aplicadas ao empregador que mantiver trabalhadores sem contrato formal de trabalho, em relação ao previsto no texto original do PL 6787/2016 (era R\$ 6.000,00 e R\$ 1.000,00 para micro e pequenas empresas, foram redefinidos para R\$ 3.000,00 e R\$ 800,00 respectivamente).

Problema: a única medida positiva proposta pelo governo federal no texto original do PL, que já era frágil por que deveria estar associada a outras medidas, foi desfigurada. Em muitas situações, vale a pena correr o risco de manter trabalhadores sem carteira de trabalho registrada porque a multa é irrisória.

Estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que ampliam a rotatividade no mercado de trabalho.

Problemas: retira a obrigação de indenização ter como base o maior salário recebido pelo trabalhador na empresa;

Revoga a obrigatoriedade de a rescisão de contratos de mais de 1 ano ser realizada no respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou em qualquer outro órgão público na falta desses;

Revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador;

Retira a obrigação do pagamento no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho e define o prazo de 10 dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador

Problema: com o pagamento pela metade de aviso prévio, se indenizado, e multa de 40% sobre o FGTS. Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, mas não autoriza o ingresso no Programa de seguro-desemprego.

Facilita a dispensa imotivada/rotatividade

Problema: dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, não havendo necessidade de autorização previa de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo. |

Cria o “termo de quitação de débitos trabalhistas”

Problema: se empregados e empregadores firmarem termo anual de quitação de obrigações trabalhistas, perante sindicato da categoria, trabalhador não poderá mais entrar com ação na justiça reclamando questões trabalhistas passadas.

Amplia a flexibilização da jornada de trabalho

Problema: permite a jornada de 12h x 36h através de acordo individual, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Ainda quanto às jornadas de 12h x 36h, no caso de atividades insalubres, não há necessidade de autorização das autoridades competentes para prorrogação do horário de trabalho.

Quando as exigências quanto à compensação da jornada de trabalho não forem atendidas, inclusive em acordos tácitos, não implica em pagamento se não ultrapassar a duração máxima da jornada semanal. Ou seja, pode tudo, dentro da jornada regulamentar, aí incluídas as horas extras (10 horas diárias).

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a



jornada além do limite legal ou acordo, devido a “necessidade imperiosa” (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido justificar essa situação para a autoridade competente em até 10 dias. No substitutivo a obrigatoriedade da justificativa foi retirada.

Estabelece o banco de horas por acordo individual

Problema: estabelece a possibilidade de acordo de bancos de hora individual por escrito, desde que a compensação ocorra em no máximo, 6 meses.

Estabelece ainda a possibilidade de qualquer compensação da jornada de trabalho, definida em acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, desde que não ultrapasse o limite de 10 horas diárias e que a compensação seja realizada no mesmo mês.

Elimina a remuneração no tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso

Problema: a Lei 10.243/2001 já foi uma forma de reduzir esse mecanismo, definindo que o “tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público”.

O substitutivo inclui ainda que a jornada começa a contar quando o trabalhador chega efetivamente ao seu posto de trabalho, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, fornecido ou não pelo empregador.

Altera o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas

Problema: retira da definição de salário as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, deixando apenas o salário bruto e as comissões.

Destaca ainda que mesmo que habituais, ajuda de custo, vale refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não se constituem como base de cálculo para incidência de encargos trabalhistas.

Reduz o alcance do dispositivo de Trabalho igual salário igual

Problema: atualmente a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a comparação for baseada em “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”. O substitutivo amplia a

diferença máxima de tempo de serviço de 2 (dois) para 4 (quatro) anos e inclui 2 anos como tempo de função. Inclui ainda, item que libera a empresa de seguir essa orientação caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ser ou não homologado ou registrado em órgão público.

Permite empregada gestante em postos de trabalho insalubres

Problema: retira a proibição de executar tarefas insalubres, desde que o médico autorize.

Reduz as cotas para trabalhadores com deficiência e reabilitados

Problema: exclui da base de cálculo do percentual da cota funções que forem incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, definidas em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e na falta desse, pelo Ministério do Trabalho.

Quando as empresas não atingirem a cota, ficarão isentas de multa pelo prazo máximo de 3 anos, desde que comprovem que utilizaram todos os meios para contratação desse público.

Reduz as cotas de aprendiz

Problema: exclui da base de cálculo aprendizes contratados por prazo indeterminado e funções que forem incompatíveis com a aprendizagem, definidas em Convenção ou Acordo Coletivo e na falta desses, pelo Ministério do Trabalho.

## **2. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

O PL 6787/16 enfraquece a ação e atuação sindical, restringindo e dificultando suas fontes de custeio e seu poder de pressão e de negociação.

Ao propor a criação de uma representação de trabalhadores nas empresas sem vínculos com os sindicatos com poderes para “conciliar” e quitar direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, permitir que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, o que se faz é retirar o poder negociador das entidades sindicais.

Ao propor que acordos coletivos, mesmo quando inferiores, prevaleçam sobre convenções coletivas, o PL 6.787 esta implementando a ideia de sindicato por empresa e anulando o papel dos sindicatos nos locais de trabalho.

Outro ataque direto aos sindicatos, à sua própria sobrevivência, é a reformulação do atual artigo 578, que trata da contribuição sindical (o conhecido imposto sindical). O PL transforma todas as contribuições de custeio ou financiamento sindical em facultativas, exigindo prévia autorização individual para a sua cobrança e desconto.



A CUT sempre defendeu que a sustentação financeira fosse com base em contribuições financeiras voluntárias e decididas em assembleias. Temos clareza que a manutenção do imposto sindical em todos esses anos só contribuiu para a pulverização sindical e a divisão das lutas sindicais. No entanto, está claro que nesse projeto a intenção é enfraquecer e derrotar as lutas sindicais. Um processo de mudanças com esse nível de profundidade exige uma paciente negociação e, principalmente, um processo de transição, para que seja um fator de fortalecimento dos sindicatos e não de sua destruição.

Com relação às negociações coletivas o PL 6.787 propõe uma forte redução, ou quase anulação de seu papel. Um balanço final dirá que, se aprovado esse projeto do governo golpista, o Contrato Individual terá prevalência sobre os convênios coletivos.

Outro absurdo que só fragiliza os sindicatos e permite a retirada de direitos é o art. 620. Que determina a prevalência dos acordos coletivos de trabalho sobre as convenções coletivas de trabalho. O artigo 620 atual é muito claro quando explicita que “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

### 3. ESVAZIAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O papel das Súmulas dos Tribunais é o de interpretar e firmar entendimentos uniformes para a aplicação da lei. Logo no início afirma-se que os Tribunais não podem “criar obrigações que não estejam previstos em lei” (§ 2º do artigo 8º).

Impede o exame de ilegalidades ou inconstitucionalidades de acordos ou convenções coletivas

Problema: os Tribunais devem examinar somente as condições formais dos acordos ou convenções, incluindo um princípio de “intervenção mínima”, o que permite ao empregador pressionar seus empregados para aceitarem condições rebaixadas inseridas em acordos ou convenções coletivas.

Impõe limites rebaixados para condenação em danos morais

Problema: vincula o dano moral ao “salário contratual” do trabalhador. A jurisprudência construiu um sistema em que o dano moral não se vincula ao “salário” pois a “moral” não está relacionada com os ganhos do trabalhador mas,

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Jornalista:

Diagramação: Anibal Bispo

sim, com a capacidade econômica do ofensor e a gravidade do dano causado.

Encarece o processo trabalhista, onera e pune o trabalhador que procurar a Justiça

Problema: limita dos casos de concessão de justiça gratuita; cria a chamada “sucumbência recíproca” (caso em que o trabalhador, mesmo ganhando parte do processo, deve pagar honorários ao advogado da empresa); obrigação de pagar honorários de perito, mesmo quando for beneficiário da Justiça do Trabalho; risco de ser condenado por litigância de má-fé.

Uma Justiça de desempregados e trabalhadores pobres

Problema: cria a figura do “compromisso arbitral” com o afastamento da Justiça do Trabalho nos contratos de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 vezes o teto da previdência (hoje acima de 11 mil reais).

Incentiva acordos extrajudiciais

Problema: esse item relaciona-se com o fim da assistência sindical nas rescisões de contrato; a possibilidade de quitação anual e os prazos limitados de prescrição.

Incentiva calote e dificulta a atuação da Justiça

Problema: dificulta a chamada “desconsideração da personalidade jurídica”, que permite ao Juiz condenar o sócio quando a empresa desaparece ou não apresenta bens. Junte-se a esse artigo os artigos que alteram o conceito de “grupo econômico” e a impossibilidade de se condenar solidaria ou mesmo subsidiariamente as empresas de uma mesma “cadeia produtiva”.

Limita a atuação do Juiz nas execuções trabalhistas

Problema: hoje o Juiz impulsiona o processo de execução, para abreviar e permitir ao trabalhador receber seus créditos.

Altera regras de execução de créditos dos trabalhadores nos processos, ampliando prazos para o devedor

Limita a atuação do Tribunal Superior do Trabalho nos recursos de revista, aumentando grau de subjetividade na aceitação de recursos, ao criar a figura da “transcendência” como condição para o Tribunal examinar um recurso

Fonte: CUT

www.cntv.org.br  
cntv@terra.com.br  
(61) 3321-6143

SDS - Edifício Venâncio Junior,  
Térreo, lojas 09-11  
73300-000 Brasília-DF