

TRIBUNA DO

Trabalhador

INFORMATIVO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DO ESTADO DO PARANÁ

Paraná, dezembro de 2017 / Ano XXVI – nº 04



versão
online



"NÃO EXISTEM SONHOS IMPOSSÍVEIS PARA AQUELES QUE REALMENTE ACREDITAM
QUE O PODER REALIZADOR RESIDE NO INTERIOR DE CADA SER HUMANO, SEMPRE QUE
ALGUÉM DESCOBRE ESSE PODER ALGO ANTES CONSIDERADO IMPOSSÍVEL SE TORNA REALIDADE."
(ALBERT EINSTEIN)

POR ISSO SEGUIREMOS LUTANDO!

A Equipe do STIQFEPAR deseja a todos os trabalhadores e trabalhadoras energias e esperança renovada, fé na justiça e na caminhada, amor e dedicação na união da família e na crença de que dias melhores virão no ano que inicia.

Venceremos!

► Palavra do **Presidente**



Francisco R. S. Sobrinho
Presidente do STIQFEPAR

A Reforma Trabalhista já está em vigor e afeta a vida de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

NA MIRA

Entendendo a Reforma Trabalhista e suas consequências na vida dos trabalhadores e trabalhadoras

Para compreender o que é a Reforma Trabalhista é preciso compreender antes que o Direito do Trabalho era um conjunto de normas que regulamentavam as relações de trabalho e que possuía como principal fonte a Lei. As mudanças provenientes da Reforma abrem caminho para a substituição do Direito do Trabalho pelo Direito Civil.

O Direito do Trabalho tem caráter protetivo e considera nulo de pleno

direito qualquer acordo que, direta ou indiretamente, resulte em prejuízo ao empregado. O Direito Civil parte do pressuposto de igualdade das partes e atribui ao acordo entre as partes a força de lei, só podendo ser anulado por dolo, fraude ou irregularidade.

Qualquer artigo ou disposição legal não pode ser analisada separadamente, mas à luz de todo ordenamento jurídico, iniciando pela Constituição Federal. No caso da Justiça

do Trabalho se os magistrados não se guiarem pela Constituição a situação

será muito pior, porque a lei, além de dificultar o acesso, restringir a gratuidade e limitar o poder de decisão dos magistrados, não autoriza atender às demandas dos trabalhadores, mesmo que a perda de direito tenha decorrido de pressão ou chantagem empresarial. No Direito do Trabalho o juiz não pode se pautar apenas pelo que consta nas leis, e, menos ainda, aplicar exclusivamente a lei trabalhista, especialmente após a vigência da Lei 13.467/17: o que deve prevalecer é o sistema jurídico e protetivo do trabalhador, que tem no seu topo a Constituição.

A Reforma Trabalhista quer reduzir custos do empregador, facilitar a precarização das relações de trabalho, ampliar o lucro e a competitividade das empresas e enfraquecer e esvaziar o poder e a ação coletiva das entidades sindicais em defesa dos interesses da categoria e da classe trabalhadora por meio da fragmentação da representação sindical via terceirização e pejotização; da prevalência da negocia-

Boa parte da Lei 13.467 é inconstitucional, porque autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado sem garantir o respeito ao espírito da Constituição.

ção sobre a lei e do acordo sobre a convenção, independentemente de ser

ou não mais vantajoso para o trabalhador; da ampliação das possibilidades de negociação individual; da eliminação da ultratividade de acordo ou convenção; do fortalecimento da comissão representativa dos trabalhadores no local de trabalho em detrimento do sindicato, que perde atribuição e fica excluído do processo de organização da eleição dos representantes dos trabalhadores; da asfixia financeira às entidades sindicais; e, ainda, da dificuldade de acesso da entidade sindical à Justiça do Trabalho por abuso em acordos individuais.

A resposta dos trabalhadores e trabalhadoras deve ser a sindicalização em massa, para impor limites ao poder e à capacidade de pressão patronal sobre os empregados e suas entidades representativas.

Se a intenção fosse beneficiar os trabalhadores com novos direitos e melhores condições de trabalho, a proposta seria completamente desnecessária.

Todas as fontes do Direito do



Horário de funcionamento de 22/11/17 a 07/01/2018

Plantões

Dias 26, 27, 28 e 29/12/2017	das 10h às 11h30 e das 13h às 17h
Dias 02, 03, 04 e 05/01/2018	das 10h às 11h30 e das 13h às 17h

Final do ano

Até dia 22/12/2017	Funcionamento até 12h
Recesso	do dia 23 ao dia 07/01/2018

Retorno no dia 08/01/2018 com expediente normal

De segunda a quinta-feira	das 9h às 11h30 e das 13h às 18h
Sextas	até 17h



Presidente: **Francisco R. S. Sobrinho**
Produzido pela Assessoria de Imprensa do STIQFEPAR - imprensa@quimicospr.com.br
Jorn. Responsável: **Valéria Navarro** - JP 2995/11/117 - PR
Arte e diagramação: **L. Castro** - JP-00014-IL

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná
R. Nunes Machado, 316, Centro - 80.250-000 - Curitiba/PR - Tel (41) 3233-7912 - Fax (41) 3233-1272
www.quimicospr.com.br - imprensa@quimicospr.com.br

Trabalho são afetadas pela nova lei trabalhista. As únicas exceções são os direitos constitucionais autoaplicáveis e aqueles que a própria lei exclui da negociação. Todas as demais normas de relações do trabalho estão sujeitas à negociação coletiva, com a participação do sindicato e, em diversos casos, até em negociação direta entre patrões e empregados.

Desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que reúne as principais regras do Direito do Trabalho, incluindo materiais e processuais, esta foi a maior e mais abrangente mudança promovida nas relações de trabalho no Brasil. A mudança fundamental é que, de um lado, a lei trabalhista – caso venha a ser aplicada tal como sancionada – sem nenhuma interpretação que lhe dê outro sentido, deixa de existir como direito básico e de caráter irrenunciável, e, de outro, desaparece a prevalência da norma mais vantajosa para o trabalhador, permitindo-se que da negociação – coletiva, como regra, e individual, como exceção – resulte

a redução de direitos, inclusive os previstos em lei.

Na regra anterior, a negociação servia para acrescentar direito. Quando havia conflito entre a convenção e o acordo, sempre prevalecia o mais vantajoso para o trabalhador. Na nova regra, além de a negociação poder reduzir ou flexibilizar direito, ela prevalece sobre a lei e, havendo conflito entre a convenção e o acordo coletivo, este prevalece, mesmo não sendo o mais vantajoso para o trabalhador, pretendendo permitir o absurdo da retirada de direitos.

Ao contrário da Reforma, que é precarizante, toda a lógica da Constituição é de proteção, valorização e dignidade nas relações de trabalho, especialmente nos títulos dos Direitos Sociais, dos Tribunais e Juizes do Trabalho, e da Ordem Econômica e Social.

Boa parte da Lei 13.467 é inconstitucional, porque autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado sem garantir o respeito ao espírito da Constituição. E, em função desse princípio, a Justiça do Trabalho precisa modular sua aplicação, respeitando as diretrizes constitucionais.

Ao contrário da Reforma, que é precarizante, toda a lógica da Constituição é de proteção, valorização e dignidade nas relações de trabalho

O que significa prevalência do negociado sobre o legislado?

A prevalência do negociado sobre o legislado significa que a lei só vale se ou quando o acordo ou a convenção coletiva de trabalho não dispuser de modo diferente. A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVI, reconhece a negociação, mas o seu pressuposto é que a negociação seja para ampliar ou acrescentar outros direitos, além dos assegurados na lei e na Constituição. A única exceção constitucional é o inciso VI, que permite – em situação extrema – que a convenção ou acordo coletivo possa ir contra a garantia da irredutibilidade do salário, quando evidentemente o instrumento normativo tem que ser elaborado com o respectivo sindicato da categoria profissional, inserindo uma cláusula de impossibilidade de demissão enquanto perdurar a exceção.

A aplicação da Lei 13.467 é inconstitucional em relação aos pontos sujeitos à livre negociação porque os trabalhadores poderão ter direitos in-

feriores aos assegurados em lei, caso haja negociação coletiva com essa orientação em relação a quase todos os direitos. E os patrões passam a ter um elemento de pressão que antes não tinham, pois agora poderão chantagear os trabalhadores para forçar o sindicato ao acordo, alegando que se não concordarem com a redução de direitos poderão mudar a planta da empresa para outra cidade ou estado no qual os trabalhadores aceitam o que eles estão dispostos a pagar. Se isso ocorrer é fundamental que se denuncie ao Ministério Público do Trabalho!

Assim, os patrões passam a ter um elemento de pressão que antes não tinham. Agora poderão – e se isso ocorrer é fundamental que se denuncie ao Ministério Público do Trabalho – chantagear os trabalhadores para forçar o sindicato ao acordo, alegando que se não concordarem com a redução de direitos poderão mudar a planta da empresa para outra cidade ou estado no qual os trabalhadores aceitam o que eles estão dispostos a pagar.

Em resumo

Uma das melhores sínteses da “Reforma” Trabalhista foi elaborada pelo escritório de Advocacia LBS, do advogado e membro do corpo técnico do DIAP, José Eymard Loguercio, que aponta, de “a” a “z”, as inovações incluídas na lei em acréscimo ao projeto original. Vejamos:

- a) fortalecimento dos acordos individuais em detrimento da lei e de acordos e convenções coletivas;
- b) estímulo aos contratos precários: amplia o contrato a tempo parcial; flexibiliza regras do trabalho temporário; retira a obrigação, ainda que subsidiária, dos contratos de terceirização; cria o contrato intermitente; regulamenta o teletrabalho por meio de “tarefas”, sem correspondência com a “duração do trabalho”;
- c) altera regras processuais de prescrição com menor tempo e na vigência do contrato;
- d) afasta da Justiça do Trabalho possibilidade de anular acordos e convenções coletivas contrárias à lei;
- e) dificulta e encarece o acesso à Justiça do Trabalho;
- f) afasta os sindicatos da assistência nas demissões e no pagamento de verbas rescisórias;
- g) cria representação de trabalhadores com maior possibilidade de sofrer interferência do empregador, pela ausência de vínculo sindical, e com poderes para “conciliar” e quitar direitos trabalhistas;
- h) cria regras processuais para limitar a jurisdição trabalhista (restringindo a atuação da Justiça do Trabalho nos processos individuais);
- i) retira o conceito de “demissão coletiva” para afastar a obrigatoriedade de negociação prévia nestes casos;
- j) flexibiliza a jornada de trabalho de modo a permitir que o empregado trabalhe 12 horas ininterruptas, sem intervalos, por 36 horas de descanso (jornada de 12 x 36), mediante mero acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo, e sem intervalos;
- k) acaba com o pagamento da chamada “hora de percurso” (horas in itinere), ou seja, o tempo dispendido pelo empregado para chegar ao emprego, no caso de local de difícil acesso, ou não servido por transporte público, em condução fornecida pelo empregador, não será mais computado na jornada de trabalho;
- l) altera o conceito de grupo econômico, dificultando o recebimento de créditos trabalhistas;
- m) altera o conceito de “tempo à disposição do empregador”, facilitando o trabalho sem pagamento de horas extras;
- n) restringe as hipóteses e fixa limites para as indenizações por danos morais e patrimoniais;
- o) permite que acordos coletivos, mesmo quando inferiores, prevaleçam sobre convenções coletivas;
- p) permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei;
- q) lista exaustivamente os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;
- r) dificulta as execuções trabalhistas na sucessão de empresa ou nos casos de desconsideração da personalidade jurídica do empregador (tema clássico do Direito do Trabalho);
- s) amplia expressamente a terceirização para a atividade-fim (principal) da empresa e exclui a responsabilidade subsidiária da contratante na cadeia produtiva;
- t) transforma todas as contribuições de custeio ou financiamento sindical em facultativas, exigindo prévia e expressa autorização individual para a sua cobrança e desconto;
- u) desconstrói um conjunto de súmulas trabalhistas relacionadas à proteção ao salário, jornada de trabalho, tempo à disposição, integração de parcelas para empregados com mais de 10 anos, comissões e prêmios;
- v) altera o conceito e dificulta a aplicação dos casos de equiparação salarial (trabalho igual, salário igual);
- w) cria a figura da extinção do contrato de trabalho “por acordo”, diminuindo o valor do aviso prévio indenizado, e reduz a multa de 40% sobre o saldo do FGTS pela metade. O trabalhador nesse caso poderá sacar 80% do saldo do FGTS e não fará jus ao seguro-desemprego;
- x) admite a cláusula de arbitragem (com afastamento da Justiça) nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração exceda 2 vezes o teto da Previdência (remuneração acima de R\$ 11.062,62);
- y) veda a ultratividade de acordos e convenções coletivas; e
- z) inúmeras outras alterações com revogação expressa de diversos dispositivos da CLT.

Divulgada CCT Adubos

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) firmada entre o Sindiadubos-PR (Sindicato da Indústria de Adubos e Corretivos Agrícolas no Estado do Paraná), o Stiqfepar (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná), Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Colorado, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Maringá, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Norte do Paraná e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Materiais Plásticos, Químicos e Farmacêuticos de Cascavel e Região;

Vigente no período de 1º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018, estabelece que ficam garantidos os salários normativos à categoria profissional nos seguintes valores para novembro/2017:

a) R\$ 1.015,15 (um mil, quinze reais e quinze centavos) para os empregados com menos de noventa dias na empresa;

b) R\$ 1.178,32 (um mil, cento e setenta e oito reais e trinta e dois centavos) para os empregados com mais de noventa dias na empresa ou que venham a completá-los na vigência desta convenção.

Parágrafo único. Os salários norma-

tivos são corrigidos na mesma época e segundo os critérios de reajuste e (ou) antecipação salarial da categoria profissional.

Sobre os salários de 1º.11.2016, já reajustados exclusivamente em decorrência da cláusula 04 da convenção coletiva de trabalho firmada em 24.11.16, é aplicado, em 1º de novembro de 2017, o aumento salarial da seguinte forma:

a) para os salários nominais até R\$ 8.595,00 (oito mil, quinhentos e noventa e cinco reais) o percentual único e negociado de 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento), correspondente ao período de 1º.11.2016 a 31.10.2017,

inclusive.

b) para os salários nominais superiores à R\$ 8.595,00 (oito mil, quinhentos e noventa e cinco reais), o valor fixo de R\$ 157,29 (cento e cinquenta e sete reais e vinte e nove centavos), assegurando-se para a parcela do salário superior a R\$ 8.595,00 a livre negociação.

Podem ser compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e (ou) aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 1º.11.2016, inclusive,

e até 31.10.2017, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implementação de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

Foram negociados ainda mais 47 cláusulas para garantir direitos aos trabalhadores e trabalhadoras do setor, como: adiantamento salarial, pagamentos, registro de ponto, gratificações, adicionais, auxílios e convênios, 13º Salário, Hora Extra e Adicional Noturno, Participação nos Resultados, Compensações, Jornadas, entre outras.

Os detalhes desta CCT podem ser conferidos em: <http://www.quimicospr.com.br/convencao-coletiva-de-trabalho-2017-2018-2/>

Venha passar dias agradáveis perto do mar!!!

Preços especiais para associados do STIQFEPAR.

Agora com 10 novos apartamentos recém inaugurados!

Faça já sua reserva: **(41) 3233 7912**, com Patrícia.

Apartamento com cama box, beliches, TV, frigobar, banheiro, ventilador de teto.

Todo conforto da Pousada Nereidas espera por você e sua família em Guaratuba!!!



PERTINHO DA PRAIA



Rua Maria Elisa Costa Marin, 95 - Nereidas, Guaratuba/PR