



BOLETIM 277 – ANO VIII

07 de outubro de 2016



Para Diap, população deve ser informada sobre malefícios da 241



Precisamos informar a sociedade, orienta Toninho

O Diretor de Documentação do Diap (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar), Antônio Augusto de Queiroz (Toninho), defende um esforço de mobilização da sociedade contra as reformas do governo federal. “A população precisa ser alertada sobre o veneno embutido nas propostas”, afirma.

O alerta principal, e urgente, deve ser quanto à Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 241, que reduz verbas da Educação e Saúde e prepara terreno para o desmanche do Estado.

Mas não basta alertar trabalhadores e aposentados. É preciso acumular forças e condições para negociar com o Congresso e o governo. “O Fora Temer, restrito a militantes e ativistas, é insuficiente para o enfrentamento”, disse à **Agência Sindical**. Toninho acrescenta: “Já o conhecimento

pela base social dos efeitos nocivos da PEC amplia o arco e dá força mais efetiva à resistência”.

Afinal, o que é essa PEC? Ele explica: “É uma medida perversa, que congela o gasto público por 20 anos. Sem recompor a defesagem, as contas públicas extrapolam e para resolver a equação eu tenho de cortar direitos”. Para o dirigente do Diap, “a PEC 241 é o gatilho que dispara as demais reformas”, inclusive a trabalhista.

Ele detalha a mecânica da medida: “Pegue o caso da Previdência. Por causa do alongamento do ciclo biológico – ou seja, mais gente mais velha – mais recursos deverão ser consumidos com o pagamento de benefícios. Ao acontecer isso, crescerá a pressão conservadora pela reforma previdenciária”.

Tempo - Segundo a agenda da Câmara, a 241 deve ser apreciada ainda nesta semana na Comissão Especial; o parecer foi apresentado na terça (4); a partir daí, podem ser pedidas vistas por dois dias. Porém, já na noite da quinta (6), a matéria pode ir a voto na Comissão. Após isso, segue a plenário e pode ser votada dia 11.

Reformas - Qualquer ajuste, hoje, vai exigir reformas, que precisarão ser negociadas. Para Antônio Augusto de Queiroz, “a injustiça está em impor sacrifícios só a

assalariados e aposentados, cuja renda tem caráter alimentar”.

Didático - Não é fácil detalhar tudo isso para trabalhadores e a população em geral. Mas é o que há de ser feito. “Temos de ser didáticos, explicar o que vai acontecer, por que vai acontecer e a que interesses serve desmontar o Estado”, diz Toninho.

FONTE: Repórter Sindical Ano IX n° 2.356
5 de outubro de 2016

Comissão Especial da Câmara aprova limite para os gastos públicos

Comissão Especial da Câmara aprova limite para os gastos públicos

Comissão Especial da Câmara dos Deputados aprovou, por expressiva maioria (23x07), o substitutivo apresentado pelo relator, deputado Darcísio Perondi (PMDB-RS), à PEC 241/2016, que estabelece teto para os gastos públicos. Todos os destaques foram rejeitados.

O Substitutivo, na mesma linha do texto original, encaminhado pelo Poder Executivo, institui Novo Regime Fiscal no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União, que vigorará por 20 exercícios financeiros.

De acordo com o texto aprovado, as despesas dos três poderes e seus órgãos não poderão crescer acima da inflação acumulada em 12 meses. O valor do IPCA a ser tomado como referência será o valor acumulado entres os meses de julho de um ano a junho do seguinte. O limite para o exercício de 2017 será equivalente à despesa primária paga no exercício de 2016, incluídos os restos a pagar pagos e demais operações que afetam o resultado primário, corrigida em 7,2% .

Não se incluem na base de cálculo dos limites anunciados: (i) as transferências de receitas obrigatórias do Governo Federal previstas na Constituição para estados e municípios; (ii) créditos extraordinários; (iii) despesas não recorrentes da Justiça Eleitoral com a realização de eleições; e

(iv) despesas com aumento de capital de empresas estatais não dependentes.

Estabelece, o novo texto, a possibilidade de revisão do método de correção das despesas primárias, por lei complementar de iniciativa do Presidente da República, a partir do 10º exercício da vigência do Novo Regime Fiscal. Será admitida apenas uma alteração do método de correção dos limites por mandato presidencial, para vigorar a partir do décimo ano de vigência do Regime.

Para acomodar eventuais dificuldades dos Poderes e órgãos em cumprir seus limites, o Poder Executivo poderá, voluntária e transitoriamente, ceder até 0,25% do seu próprio limite para compensar o excesso de despesas primárias de outros Poderes e órgãos.

No caso de descumprimento dos limites individualizados fixados na PEC, estabelece que os órgãos dos três poderes da República não poderão: (i) conceder ou ampliar incentivo ou benefício de natureza tributária; (ii) criar cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa; (iii) conceder ou majorar auxílios, vantagens e quaisquer benefícios considerados não remuneratórios; (iv) criar ou expandir programas e linhas de financiamento, bem como a remissão, renegociação ou refinanciamento de dívidas que impliquem ampliação das despesas com subsídios e subvenções.

Em relação a aplicação de recursos na educação, mantém, em 2017, o percentual

“O baixo risco geológico foi comprovado pela Petrobras, após pesados investimentos em vários poços pioneiros exploratórios, com grande risco, o que certamente nenhuma empresa estrangeira faria”, afirma ele.

Maranhão argumenta ainda que a Lei 12.351/2010, que estabeleceu as regras de partilha, reservando o mínimo de 30% à petrolífera brasileira, e o conteúdo local, favorecendo a indústria nacional, não impede a participação das empresas estrangeiras que pode ser de até 70%. “Não é, portanto, restritiva! Seus dispositivos visam apenas à defesa do interesse nacional. Objetivam dar ao Estado brasileiro um mínimo de controle sobre a extração de produto mineral não renovável e estratégico para a segurança econômica, energética e militar de nosso País”, descreve.

Assim, é de se perguntar por qual motivo o Brasil abriria mão voluntariamente de um recurso que lhe pertence e que tem condições de explorar. É necessário que a

sociedade esteja atenta à relevância desse tema e faça toda a pressão possível para que o projeto não seja aprovado na Câmara dos Deputados.

Murilo Celso de Campos Pinheiro é presidente do Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo (Seesp) e pela Federação Nacional dos Engenheiros (FNE).

FONTE : FONTE: Repórter Sindical Ano IX nº 2.356 5 de outubro de 2016

Trabalhador que teve CTPS retida por sete meses será indenizado.

O empregador tem o prazo de 48 horas para registrar o contrato na CTPS e devolvê-la ao empregado, como determina o artigo 29 da CLT. Assim se manifestou o juiz Weber Leite de Magalhaes, em sua atuação Vara do Trabalho de Pará de Minas, ao acolher o pedido de um reclamante e condenar sua ex-empregadora a lhe pagar indenização por danos morais de R\$3.000,00, por ter retido sua CTPS por cerca de 7 meses.

O trabalhador noticiou que a CTPS estava de posse da empresa desde dezembro/2015. E, de fato, até a data de publicação da sentença, em 26/07/2016, o documento ainda não tinha sido entregue a ele. A empresa tentou justificar a conduta, dizendo que, com o término da obra em Pará de Minas, onde o reclamante prestava serviços, todos os documentos foram enviados à sede da ré, em Uberlândia, para que fossem assinados. Mas, esses argumentos não foram aceitos pelo magistrado.

É que, segundo o julgador, a retenção ilegal da CTPS cria dificuldades e transtornos para a recolocação do ex-empregado no mercado de trabalho. E, caso constatada a prática ilegal, como aconteceu, o dano moral se

configura pela simples ocorrência do fato. Em outras palavras, é desnecessário que o trabalhador comprove tristeza, apreensão, angústia, aflição ou quaisquer prejuízos, pois esses emanam da própria retenção ilegal da sua CTPS, destacou o juiz, deferindo ao reclamante a indenização pretendida.

Quanto à multa prevista no art. 53 da CLT, também pretendida pelo reclamante, o magistrado explicou que ela tem natureza administrativa e, por isso, deve ser imposta pela Superintendência Regional do Trabalho, não sendo o empregado o seu destinatário. Assim, nesse aspecto, o pedido do trabalhador foi indeferido. Não houve recurso da sentença ao TRT-MG.(0010166-70.2016.5.03.0148)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais, 07.10.2016

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados

FONTE: Clipping Granadeiro Guimarães de 10/07/2016

Trabalho em home office prevê direitos da CLT; tire suas dúvidas.

A atividade de utilizar a própria casa como escritório ou fazer dela uma extensão da empresa, conhecida como home office ou trabalho à distância, está se tornando cada vez mais comum, quase cinco anos depois de a modalidade ter sido regulamentada. Regras estabelecidas em dezembro de 2011 preveem os mesmos direitos trabalhistas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para quem exerce trabalho remoto, ou seja, em casa ou à distância, usando computadores, telefones e smartphones. Além disso, o profissional tem garantido todos os direitos previdenciários.

Segundo a especialista em direito do trabalho do escritório Baraldi Mélega Advogados, Karla Guimarães da Rocha Louro, o artigo 6º da CLT deixa claro que não existe distinção entre o trabalho dentro da empresa e o realizado em casa, desde que as relações de emprego sejam caracterizadas.

A especialista afirma que não há diferenciação para as regras aplicadas no trabalho presencial àqueles prestados no sistema home office. "A principal peculiaridade do home office é que o empregado realiza suas tarefas em domicílio; logo, em local distinto do seu empregador. A fiscalização será concretizada por mecanismos informatizados", explica.

Apesar de ser uma modalidade de contratação reconhecida pela CLT, ainda não há legislação específica que regulamente o trabalho em home office. "Apesar disso, a empresa não poderá fazer distinção de funcionários que exerçam a mesma função, especialmente com relação ao salário", diz a advogada Juliana de Oliveira Afonso, do escritório Yamazaki, Calazans e Vieira Dias Advogados.

Veja abaixo o tira dúvidas sobre a modalidade de trabalho:

Quais são os direitos trabalhistas de quem faz home office?

Segundo Karla, os direitos trabalhistas do empregado que trabalha em casa são salário; férias mais 1/3 constitucional; anotação na carteira de trabalho; recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e 13º salário, entre outros previstos em normas coletivas e internas.

Diego Carvalho, sócio do Lapa Góes e Góes Advogados, afirma que o único benefício que sofre alteração é referente ao pagamento é o vale-transporte, uma vez que os empregados não têm a necessidade de se locomover até a empresa. Assim, o vale-transporte passa a ser indevido nos dias em que o trabalhador estiver em home office. Mas caso ele tenha que se locomover em algum dia da semana, o vale-transporte deve ser pago proporcionalmente.

O que é necessário para ficar caracterizada a relação de trabalho entre o empregado e a empresa?

De acordo com Carvalho, é essencial que o trabalhador seja pessoa física; a personalidade (o trabalho deve ser feito sempre pela mesma pessoa e não pode ser delegado); a subordinação (responder a ordens da empresa e superiores); a onerosidade (remuneração); e não-eventualidade (o trabalho ser diário e contínuo). "A CLT estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio", diz o especialista.

A empresa deve disponibilizar meios para o trabalho em casa?

Carvalho diz que mesmo em home office, a empresa tem o dever de disponibilizar condições adequadas de trabalho, sendo ainda responsável pelas normas de medicina e segurança do trabalho. Normalmente, no sistema, o trabalhador recebe celular, computador, mensalidade de internet paga, além da montagem de escritório. A doutrina, ou jurisprudência, entende que as despesas em decorrência da realização do trabalho devem ser arcadas pela empresa, pois os riscos do negócio devem ser suportados pelo empregador.

Como é feito o controle da jornada?

Os especialistas destacam que os meios tecnológicos hoje permitem que empresa e empregados estejam conectados mesmo à distância e que o controle efetivo do trabalho, gastos e eventuais acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais são totalmente passíveis de monitoramento e controle de ambas as partes. "Por meio de

acesso remoto e programas específicos, as empresas podem controlar a jornada do empregado, incluindo o horário de intervalo para descanso e refeição, por exemplo”, aponta o advogado Diego Carvalho.

De acordo com Karla, a fiscalização do empregado pode ser feita via computador, ou seja, por plataformas informatizadas de controle como, por exemplo, acesso aos sistemas internos e reuniões online.

Como é feito o reembolso de gastos?

Carvalho informa que a Justiça brasileira vem considerando a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office. “Entretanto, é necessária a comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato. E, havendo pagamento pelo empregador de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, esses valores não têm pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória”, explica.

“Porém, o fato de o trabalhador prestar serviços em domicílio, por si só não gera o dever da empresa de custear gastos com energia elétrica, internet, telefone etc., pois tais custos não são considerados de uso exclusivo das atividades comerciais do empregador e inviável distinguir os custos com o serviço prestado e a própria habitação do trabalhador”, diz Karla.

“Entretanto, a jurisprudência admite o ressarcimento de despesas ao empregado na medida em que for demonstrada a existência de determinado custo apenas em razão do trabalho”, diz a advogada.

Como é feito o pagamento de horas extras?

“Não há diferenciação para as regras aplicadas no trabalho presencial àqueles prestados no sistema home office. Logo, caso seja extrapolada a jornada de trabalho, o empregador tem o dever de remunerar o empregado à respectiva hora extra”, diz Karla.

“Mas a exceção legal quanto aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho também se aplica aos empregados em home office. Logo, caso o

empregado não sofra controle de jornada ou ela seja livremente organizada pelo trabalhador, não haverá direito ao recebimento de horas extras”, afirma.

A advogada Juliana de Oliveira Afonso afirma que as principais discussões referentes ao home office na Justiça brasileira englobam o pagamento de horas extras, ante a existência ou não do controle de jornada. “Além disso, há diversas discussões quanto à compensação dos custos domésticos extras e pela modificação do contrato de trabalho interno para externo”, diz. Nesse caso, uma legislação específica para a modalidade poderia apagar as arestas.

Os trabalhadores em home office têm os mesmos direitos previdenciários?

A advogada Letícia Loures, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, alerta que se “a relação de trabalho for nos moldes da CLT, com o devido registro em carteira, os direitos previdenciários serão os mesmos”.

Nesse caso a empresa deve recolher a contribuição previdenciária, e o empregado tem direito aos benefícios de auxílio-acidente, auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, por tempo de contribuição, idade, entre outros.

Qual é a regra para acidentes de trabalho?

Letícia Loures informa que todos que trabalham em casa também podem contar com a Previdência em caso de acidente de trabalho. “O que vale é a prova de que o acidente aconteceu durante o desempenho das atividades, independentemente do local executado, e que ocasione a redução temporária da capacidade do empregado. Havendo a prova do acidente, o trabalhador ficará afastado até a alta dada pelo INSS”, explica.

A advogada destaca que o artigo 19º da 8.213/91 considera que o acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, independentemente onde ele é executado. “E, caso não tenha o registro em carteira, mas estão preenchidos todos os requisitos que configurem a relação empregatícia, haverá a necessidade inicial do reconhecimento do vínculo empregatício por meio de processo trabalhista e a consequente caracterização do acidente de trabalho”, diz. Ou seja, o empregado deverá entrar com ação na Justiça para

conseguir provar o ocorrido e pleitear seus direitos.

Fonte: G1, por Marta Cavallini, 07.10.2016

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por

isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados.

**FONTE: Clipping Granadeiro Guimarães
07/10/2016**

FILIADA A :

