

BOLETIM 134

Brasília, 2 de maio de 2016

Temer admite incluir idade mínima para aposentadoria na reforma da Previdência

O presidente da República interino Michel Temer admitiu, nesta quinta-feira (2), que a proposta de reforma da Previdência Social em discussão no governo incluirá a questão da idade mínima para a aposentadoria. Ele disse que o reajuste dos salários de servidores públicos já estava previsto no governo da presidente afastada Dilma Rousseff e prometeu que, caso haja “incriminações” de outros ministros na administração atual, eles serão demitidos.

“Se for necessário, estipularemos regras de transição. Se o prazo é de 35 anos de contribuição, talvez quem tenha, sei lá, 20 anos ou 15 anos, tenha que contribuir mais um ano, mais um ano e meio. Mas isso é em benefício do próprio cidadão que no futuro vai se aposentar. Porque, se o poder público não tiver recursos quando ele se aposentar, pior para ele”, afirmou o presidente interino, ao abordar a questão da idade mínima para a aposentadoria em entrevista nesta noite ao jornal SBT Brasil.

Temer disse que voltou atrás na decisão de extinguir o Ministério da Cultura porque “só os autoritários não recuam quando percebem equívoco”. Ele alegou, porém, notar um movimento político por trás das manifestações de



Foto: José Cruz/Agência Brasil
Publicado no Jornal Grande Bahia

artistas contra as mudanças na pasta, já que o ministério foi recriado, e “os prédios continuam ocupados”.

Crime de responsabilidade - Questionado sobre o processo de impeachment que analisa se Dilma Rousseff cometeu crime de responsabilidade, Temer respondeu que as chamadas pedaladas fiscais são uma violação à Constituição Federal. Embora diga que não tem feito movimentação para agilizar o julgamento no Senado, ele disse que a antecipação do julgamento traria um “benefício ao país”, porque a situação de transitoriedade “não é útil” para o governo, nem para o país, para Dilma ou para o próprio governo.

Indagado se a presidente afastada cometeu crime de responsabilidade, Temer afirmou que se encontra em uma “situação delicada” para responder à pergunta, mas frisou que esse tipo de crime é cometido quando há atentado a preceitos constitucionais.

“Eu posso dizer que pedalada é violação da Constituição. O princípio básico da Constituição é que o administrador público tem que obedecer rigorosamente ao princípio da legalidade. Se você desobedece a uma lei orçamentária, o impeachment está previsto no texto



constitucional. Cabe ao Congresso Nacional fazê-lo. E o julgamento é político, que é diferente do chamado julgamento jurisdicional”.

Ministros - Sobre a saída de dois ministros, Temer disse que não demorou a tomar uma atitude e afirmou que essa reação deve se tornar uma espécie de “jurisprudência” em sua administração.

Nesta semana, depois de 18 dias à frente da pasta, Fabiano Silveira deixou o cargo de ministro da Transparência após a divulgação de conversas gravadas em que ele aparece criticando a Operação Lava Jato e dando orientações para a defesa de investigados em esquema de desvio de recursos na Petrobras, como o presidente do Senado, Renan Calheiros (PMDB-AL).

“Os ministros sairão, eu não tenho a menor dúvida disso. Se houver incriminações, eu acho que o próprio ministro tomará a providência”, disse o presidente interino.

Reajuste dos servidores - Sobre o aumento do funcionalismo, aprovado nesta quarta-feira pela Câmara dos Deputados, ele disse que foi uma coisa ajustada no governo anterior, quando todos os funcionários ansiavam pela aprovação do reajuste. “Por um lado, pacifica a relação do governo com várias categorias de servidores. É um aumento desejado há muito tempo. É um aumento discreto, que quase não cobre a inflação. É útil para o governo e para os trabalhadores. Sem dúvida [a aprovação levou em conta] o cálculo político e o cálculo econômico. Isso está previsto no Orçamento.”

Fonte: Agência Brasil

Querem que o trabalhador pague a conta mais uma vez

A recessão e as altas taxas de juros produzem um cenário devastador na economia e, por consequência, nas relações de trabalho. Gastou-se mais do que se arrecadou. Assim, inevitavelmente, será necessário fazer ajustes. O grande problema é que a variável de ajuste é sempre o assalariado.

Marcos Verlaine*

Já vimos este filme antes e por isto denunciemos. Os empresários e o mercado querem que o trabalhador pague a conta da crise. É sempre assim, os ricos fazem o banquete, se refestelam, dividem os lucros e o que faltar, encaminha-se para o trabalhador pagar. Esta é a lógica ou mentalidade dos ricos.

A crise vai se agudizando e já escolheram os assalariados — celetistas e servidores públicos — como variável de ajuste. Pelo andar da carruagem, após as eleições municipais, o governo federal vai para cima dos trabalhadores. Sabendo disso é extremamente importante que os movimentos sindical e social se preparem para enfrentar a crise e suas consequências.

Por esse motivo, os juízes do Trabalho, por meio de sua entidade de classe, a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), chama a atenção que a crise econômica ‘não pode ser utilizada como pretexto’ para reformar a legislação trabalhista pela ótica da precarização das relações de trabalho.



A entidade afirma em nota que, diante da ‘crise econômica’, exige-se ‘atenção prioritária em relação aos direitos sociais e trabalhistas e não a precarização desses em detrimento da solução dos problemas econômicos do Brasil.’

No mesmo documento, a Anamatra demonstra preocupação particular com duas proposições em discussão no Congresso. Uma é o projeto que trata da terceirização (PLC 30/15), aprovado pela Câmara, ora em discussão no Senado. A outra é a que trata da negociação direta entre patrões e empregados, que eufemisticamente o patronato e seus representantes no Legislativo chamam de ‘negociado sobre o legislado’.

Mitigação de direitos

A terceirização geral, segundo a Associação dos Magistrados, ‘não representará a equiparação de direitos entre contratados diretamente e terceirizados, como vem sendo divulgado; mas sim a ampliação da desigualdade hoje já vivida por mais de 12 milhões de trabalhadores contratados de forma indireta’.

É relevante lembrar sempre que os trabalhadores terceirizados são contratados com menos direitos em relação aos contratados diretamente. A terceirização é a ferramenta para reduzir custos, sobretudo com a mão de obra.

Com a negociação direta, aquela em que o trabalhador negocia com o patrão, sem a mediação e proteção sindicais, em momentos de crise aguda como a que ora vivemos, só serve aos interesses do mercado e do capital. Tendo a crise como anteparo, o mercado se utiliza dessa justificativa para fragilizar ou retirar direitos dos trabalhadores.

Este tema é também objeto de proposta legislativa e a Anamatra, de forma abalizada, diz textual e claramente que representa ‘efetiva precarização de direitos’. E acrescenta: “O que está se deliberando é pela formalização do desequilíbrio entre o capital e o trabalho e o enfraquecimento do tecido de proteção social dos trabalhadores”.

Eufemismo

Os representantes do capital ‘sofisticam’ na arte de tentar convencer pelas palavras. Isto não é novo, mas é preciso atenção, pois estão cada vez mais ousados. Há uma cruzada, por exemplo, contra a Justiça do Trabalho, que acusam de ‘paternalista’. Contra essa ‘conversa pra boi dormir’, a Anamatra destaca que há cortes orçamentários da ordem de 90% dos recursos da Justiça laboral, que afeta sobretudo a prestação jurisdicional.

O movimento contra a Justiça trabalhista justifica-se, na visão do mercado, pois sem essa mediação dificilmente se recuperaria o montante de recursos que deixaram de ser pagos aos trabalhadores pela burla da legislação laboral.

Pelos dados oficiais do TST, entre 2005 e 2014, sem considerar os precatórios, a Justiça do Trabalho ‘pagou em todo o Brasil, principalmente em execução, mas também por acordos, a soma de R\$ 125 bilhões aos credores, valores correspondentes a direitos não respeitados no curso do contrato de trabalho e que foram restabelecidos e voltaram a circular de forma descentralizada no mercado consumidor’, destaca a entidade.

Custo do trabalho

A Anamatra, de forma didática e direta, demole a falácia do alto custo do trabalho ou mão de obra no Brasil. A nona economia do mundo capitalista tem um dos menores custos com o trabalho.

Tomando por base o salário mínimo, o mercado de trabalho brasileiro registra um salário-hora da ordem de [apenas] R\$ 4, enquanto nos EUA paga-se pela mesma hora mínima, o equivalente a R\$ 23,31; na Alemanha R\$ 25,16; na Espanha R\$ 17,50; e, em Portugal, R\$ 15,40', pontifica a nota da entidade que representa os juízes trabalhistas.

E segue: 'Não há nenhum indicativo convincente de que empresas 'quebrem' por conta do modelo trabalhista brasileiro ou de que a economia tenha encolhido por conta da formalização do trabalho nos limites da CLT. Também é falso o discurso da baixa produtividade atribuindo-se essa 'fatura' à existência de um mercado de trabalho regulado.'

Cenários e soluções

A recessão e as altas taxas de juros produzem um cenário devastador na economia e, por consequência, nas relações de trabalho. Gastou-se mais do que se arrecadou. Assim, inevitavelmente, será necessário fazer ajustes. O grande problema é que a variável de ajuste é sempre o assalariado.

É preciso ler a crise com outros olhos. Quem lia antes e lê agora, lê com os olhos de quem manda e não quer perder lucratividade. É preciso recolocar no centro da política a questão macrossocial.

É preciso quebrar o consenso neoliberal. Não aceitar, por exemplo, que 40% do orçamento

federal sejam destinados a remunerar o capital financeiro. A questão da auditoria da dívida pública e sua renegociação precisam ganhar mais vozes e mediações, pois do contrário, a solução da crise sempre terá como alvo o trabalhador, como variável de ajuste.

(*) Jornalista, analista político e assessor parlamentar do Diap

Fonte: Diap



Aposentados e pensionistas se mobilizam pelo retorno do Ministério da Previdência

Aposentados e pensionistas ocuparam nesta quinta-feira (2) agências do INSS em diversas cidades do país. A mobilização teve por objetivo exigir a volta do Ministério da Previdência, que foi anexado à pasta do Trabalho ainda na gestão da presidente afastada Dilma Rousseff.

A manifestação, convocada pela Confederação Brasileira dos Aposentados e Pensionistas (Cobap), é organizada por diversas



entidades participantes do Fórum Nacional em Defesa da Seguridade, lançado terça-feira (31) em Brasília.

Representantes dos aposentados e pensionistas das cidades de São Paulo, Florianópolis, Rio de Janeiro, Cuiabá, Aracaju, Natal, Recife, Salvador participaram do ato. Em Minas Gerais, as manifestações ocorreram na capital e interior.

Já em Brasília, a ocupação foi liderada pelo presidente da Cobap, Warley Martins. "Temos que debater o futuro da população brasileira, mas de forma responsável, sem tratar como lixo os segurados do INSS", afirmou Warley.

Uma possível proposta de reforma no sistema de aposentadorias deve ser apresentada nos próximos dias pelo governo do presidente interino, Michel Temer. O projeto é discutido entre a equipe econômica em parceria com centrais sindicais.

A reforma na Previdência é considerada como essencial no projeto do novo governo para realinhar as contas públicas e fazer com que o país volte a crescer. O ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, já defendeu que seja estabelecida uma idade mínima para as aposentadorias.

Fonte: Rede Brasil Atual

Meu patrão pode alterar meu contrato de trabalho?

O contrato existente entre um empregador e um empregado é chamado contrato de trabalho e tem como objetivo regular as condições em que o funcionário prestará seus serviços, tais como horário de trabalho, salário, local da prestação de

serviços, função, além de outras determinações, nos moldes do art. 442 da CLT.

Após firmado o contrato entre patrão e funcionário, em regra, não haverá possibilidade de alteração das condições estabelecidas por simples vontade do empregador. Isto porque, o direito do trabalho tem como um de seus princípios a "inalterabilidade do contrato de trabalho", como bem informa o art. 468, caput, da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Segundo informa a legislação trabalhista, as condições combinadas entre empregador e empregado só podem ser alteradas com o consentimento de ambas as partes, isto é, o funcionário deve aceitar as mudanças propostas pelo patrão. Além disso, é proibida qualquer mudança que implique em danos ao empregado, direta ou indiretamente, de modo que em caso de alteração lesiva, o empregado deve reclamar perante a Justiça do Trabalho a retomada da cláusula anterior, uma vez que mais benéfica.

No entanto, há certos casos em que a alteração do contrato pelo empregador é garantida por lei. Inicialmente, cabe destacar a previsão constitucional que garante a irredutibilidade salarial. O art. 7º, VI, da Constituição Federal garante que os salários não podem ser reduzidos, porém há uma exceção: os salários poderão ser reduzidos por meio de negociação coletiva, ou seja, se o sindicato dos empregados firmar algum acordo ou convenção coletiva neste sentido, o salário poderá sim ser diminuído.



Outra possibilidade de alteração unilateral do contrato de trabalho pelo empregador decorre do seu poder de direção, por exercício do Jus Variandi. A legislação trabalhista autoriza o patrão a realizar alterações no combinado com seus funcionários, as quais não venham a alterar significativamente o acordado anteriormente. Deste modo, pode o empregador alterar a função do empregado, horário de trabalho (dia ou noite), local da prestação de serviços.

A transferência do empregado para prestar serviços em outro local, nos moldes do art. 469 da CLT, também caracteriza o exercício do poder de direção do empregador.

Todavia, se o empregador tem o poder de direção, o empregado tem o Jus Resistenciae, que é seu direito de opor-se a tais mudanças. Nesse sentido, quando as mudanças determinadas pelo empregador forem ilegais ou trabalhador for prejudicado pelas alterações, há a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Fonte: Jusbrasil

O que é Auxílio doença? Quem tem direito a receber o benefício?

O auxílio doença é um tipo de benefício previdenciário decorrente de sinistro, isto é, surge de um evento danoso ao beneficiário. Em outras palavras, o auxílio doença é um benefício devido ao trabalhador que ficar incapacitado temporariamente para o trabalho ou atividade habitual, como bem determina o art. 59, caput, da

Lei 8.213/91, que trata dos benefícios da Previdência Social:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Como se extrai do dispositivo supracitado, o segurado do INSS que estiver empregado tem direito ao recebimento do auxílio doença quando a incapacidade ultrapassar 15 dias consecutivos. Assim, do início da incapacidade até o 15º dia, o contrato de trabalho do segurado ficará interrompido, devendo o empregador pagar os salários respectivos e contar como tempo de serviço. Após o décimo quinto dia, o segurado terá seu contrato de trabalho suspenso, sendo considerado como licenciado, passando para o INSS a responsabilidade de pagar o auxílio doença.

No caso dos empregados domésticos, o auxílio doença inicia-se com a ocorrência da incapacidade, de modo que o empregador não é obrigado a pagar os 15 primeiros dias, diferentemente do que ocorre com o empregador comum.

Cabe ressaltar que o segurado que se encontra desempregado, que ainda mantiver a qualidade de segurado (vide art. 15 da Lei 8.213/91), terá direito a receber o benefício do auxílio doença. Nesse caso, o direito de receber essa prestação previdenciária inicia-se imediatamente com a incapacidade do segurado, restando até seu fim.

O valor pago a título de auxílio acidente é de 91% do salário benefício. Além disso, para que o segurado tenha o direito de receber o benefício do auxílio doença, há necessidade de se cumprir



um período de carência de 12 contribuições mensais, como determina o art. 25, I, da Lei 8.213/91. No entanto, caso o segurado sofra acidente de qualquer natureza, doença profissional ou do trabalho, ou então for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, não será necessário o cumprimento de nenhum período de carência, nos termos do art. 26, II, da Lei 8.213/91. Veja-se a lista de doenças e afecções abrangidas neste caso:

Tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, neoplasia maligna (câncer), cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado de doença de Paget (osteíte deformante), síndrome de insuficiência imunológica adquirida – AIDS, contaminação por meio de radiação e hepatopatia grave.

Por fim, o término do auxílio doença ocorre com a recuperação da capacidade de trabalho pelo segurado, bem como com a transformação em aposentadoria por invalidez ou em auxílio acidente, ou então com seu falecimento.

Fonte: Jusbrasil

Estou com férias vencidas. Quais os meus direitos?

Reflexos na remuneração do empregado e responsabilidade do empregador por acidente de trabalho.

Inicialmente cumpre informar que a cada período de 12 meses (período aquisitivo), o empregado faz jus a um período de férias de 30 dias.

Após o período aquisitivo, o empregador tem até 12 meses (período concessivo) para conceder as férias do empregado (Art. 134 da CLT). É por este motivo que muitas vezes o empregado somente tira as suas férias depois de quase dois anos.

De todo modo, caso o empregador não respeite o prazo de 12 meses (período concessivo) para conceder as férias do empregado, deverá ele fazer o pagamento dobrado das férias (remuneração + 1/3) (Art. 135 da CLT).

O empregado poderá procurar o sindicato da categoria, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho ou um advogado caso o empregador não tenha concedido as férias no prazo mencionado (12 meses).

As férias devem ser concedidas e não pode o empregador alegar qualquer motivo para não concedê-las.

Para concluir, o empregado submetido a sobrecarga de trabalho por qualquer motivo que seja (e. G. Não gozou férias), e por isso sofreu algum tipo de acidente de trabalho, inclusive doença ocupacional, terá o direito de receber uma indenização do seu empregador (Art. 927 do CC).

Fonte: Jusbrasil

BOLETIM DA CONTRICOM

Presidente da CONTRICOM

Francisco Chagas Costa – Mazinho

Redação e Edição

Instituto Dois Candangos (DF)