

MOVIMENTO SINDICAL SE MOBILIZA CONTRA AVANÇO CONSERVADOR E AMEAÇA À CLT

Nesta Edição:

Movimento Sindical se Mobiliza Contra Avanço Conservador e Ameaça à CLT

1

PL 4330/04 Que Regulamenta a Terceirização Vai a Votação na Câmara no Dia 07 de Abril

2

Como Reduzir a Rotatividade

3

Nota técnica

4

O Avanço dos Direitos LGBT e a Luta das e dos Trabalhadores Bancários

5

Getúlios

6

Novas Regras Sobre o Auxílio-Doença

7

O ano de 2015 vem se mostrando decisivo para o cenário político e jurídico do Brasil. Com um governo federal enfraquecido pelo avanço à direita da mídia de massa e com uma composição ultraconservadora do Congresso, discussões basais como a diminuição da maioria penal e a regulamentação da terceirização estão na pauta do dia. Os conservadores e o empresariado governam pelas laterais, imobilizando o governo federal com denúncias seletivas de corrupção e dominando os espaços institucionais com figuras como Eduardo Cunha na presidência da Câmara.

Na tentativa de aglutinar a insatisfação da população brasileira – 64% rejeita o governo Dilma, de acordo com a última pesquisa do Ibope – a ala conservadora aproveita para tentar passar esses dois projetos. A luta contra o PL 4330/04, que regulamenta a terceirização de forma liberalizante, é de importância central para o movimento sindical. O projeto ameaça direitos garantidos na CLT e nas normas específicas fruto da organização coletiva dos trabalhadores, enfraquecendo os sindicatos.

A tensão já vinha sendo aplicada sobre os trabalhadores desde a edição das MPs 664 e 665, que modificam as condições de concessão de auxílio doença e seguro desemprego. As medidas entraram em vigor em 1º de março e diminuirão o número de trabalhadores e trabalhadoras com direito ao seguro desemprego, ao abono salarial e pensão por morte e ao auxílio doença.

Os movimentos sociais se organizam nas ruas e nas mídias alternativas na luta contra o retrocesso que a aprovação dessas medidas representa. Dividido entre a defesa dos avanços promovidos pelo governo federal nos últimos 12 anos e os ataques aos direitos conquistados pela classe trabalhadora, o movimento sindical se mobiliza, conjuntamente com outros movimentos populares. Plenárias foram realizadas por todo o país no último dia 31 de março, com o objetivo de articular as lutas por um projeto de desenvolvimento econômico que com justiça e inclusão social.

A necessidade de organização dos setores progressistas se mostra cada vez mais necessária. Em resposta aos avanços sociais e conquistas das camadas populares e das minorias, a direita prega ódio e preconceitos. Para salvar o empresariado da crise, o peso recai novamente sobre os trabalhadores na forma de precarização, perdas de salário e direitos. O Brasil já conhece esse modelo e já o recusou. Os movimentos populares têm como saída a via da politização e da disputa nas ruas.

No Sindicatos em Foco deste mês, trazemos a discussão do PL 4330/04 e o tema conexo do problema da rotatividade no mercado de trabalho – notadamente nos setores mais precarizados e periféricos, justamente aqueles que o projeto de regulamentação da terceirização pretende alargar. Ao mesmo tempo, saudamos os avanços do movimento LGBT na conquista de direitos trabalhistas e relembramos o legado de Getúlio Vargas e os desafios do momento político do Brasil em meados do século XX, na resenha dos livros de Lira Neto sobre o ex-presidente.

Boa leitura!

PL 4330/04 Que Regulamenta a Terceirização Vai a Votação na Câmara no Dia 07 de Abril

Amanda Pretzel Claro

Na próxima terça-feira, dia 07 de abril, vai a votação na Câmara dos Deputados o PL 4330/04, de autoria do Deputado Sandro Mabel do PMDB/GO. O projeto pretende regulamentar a terceirização – modelo contratual através do qual uma empresa contrata outra para realizar determinada etapa de seu processo produtivo, sendo a segunda responsável pela gestão dos trabalhadores. A terceirização é um fenômeno presente no cenário das relações de trabalho no Brasil notadamente a partir da década de 1990, impulsionada pelos ajustes econômicos dos governos Collor e FHC. O número de trabalhadores terceirizados tem crescido vertiginosamente nos últimos anos, atingindo 26,8% do mercado formal em 2013, no último levantamento do DIEESE.

Ao contrário do que rezam os defensores da terceirização, para a realidade brasileira, terceirizar não significa especialização produtiva, mas sim redução de custos do trabalho. Os salários pagos ao trabalhador terceirizado são menores, as

condições de trabalho são piores e a rotatividade no setor é maior. O número de acidentes de trabalho entre os terceirizados no setor elétrico, por exemplo, é 3,4 vezes maior entre os terceirizados do que entre os efetivos. Os empregados diretos permanecem 5,8 anos nas empresas, em média, enquanto os terceirizados ficam 2,7 anos, segundo o DIEESE.

Hoje, o único dispositivo legal que fundamenta a terceirização no Brasil é a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. A súmula limita a legalidade da terceirização aos serviços ligados à “atividade meio” da empresa contratante: atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Mais, mesmo para os casos de terceirização legal, fixa também responsabilidade subsidiária da contratante nos casos em que a empresa contratada não honra suas obrigações com o empregado.

O projeto que será votado na Câmara na próxima semana retira os condicionamentos da Súmula 331. Se aprovado, será possível a terceirização de todo e qualquer serviço de uma empresa no Brasil, seja atividade meio ou fim. Pelo projeto, não há responsabilidade solidária entre as empresas envol-

vidas na terceirização e não está garantida qualquer isonomia entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados.

A aprovação do PL 4330/04, na prática, ameaça os direitos trabalhistas, notadamente aqueles conquistados pelas categorias mais organizadas, como os bancários. Hoje, as empresas tentam contornar os custos dos direitos garantidos em Convenções Coletivas – resultados de anos de luta dos trabalhadores – contratando trabalhadores que não se subordinam a esses instrumentos normativos, fugindo dos pisos salariais, dos benefícios, estabilidade e das garantias de meio ambiente e saúde do trabalho. Aprovado o PL, não haverá qualquer

impedimento à contratação de trabalhadores por empresas intermediárias e o problema será assustadoramente aprofundado. A base dos sindicatos será ainda mais pulverizada, enfraquecendo a capacidade de organização das categorias e, no fim, da própria classe trabalhadora.

Centrais sindicais e sindicatos de todo o Brasil se organizam para estarem presentes em frente à Câmara dos Deputados na ocasião da votação. A Anamatra, Associação Nacional dos Magistrados Justiça do Trabalho, produziu uma série de três vídeos com artistas como Wagner Moura e Dira Paes contra o PL 4330/04, assista:

<https://www.youtube.com/watch?v=ajDjKK2Q9kA>

<https://www.youtube.com/watch?v=QfHdC0d1ZTg>

“Será possível a terceirização de todo e qualquer serviço de uma empresa no Brasil, seja atividade meio ou fim”

*Amanda Pretzel Claro
Sócia de Crivelli Advogados Associados
Área Trabalhista Individual*

Como Reduzir a Rotatividade

Clemente Ganz Lúcio

Qual é a vantagem que uma empresa tem ao substituir um empregado por outro no mesmo posto de trabalho? Depende! Qual é o contexto econômico? Qual o tipo de empresa? Qual o profissional que “roda”? A resposta implica relacionar, no contexto concreto e histórico, essas três questões.

Se a economia vai mal e o desemprego cresce, os postos de trabalho ficam escassos e a rotatividade permite às empresas reduzir os salários diretos e os benefícios. Neste caso, a redução da quantidade de trabalhadores é combinada com o rodízio da força de trabalho alocada. A esse duplo movimento adiciona-se o deslocamento para a informalidade, maneira ainda mais perversa de redução de custos. Neste cenário de ladeira abaixo da economia, há muito pouco para ser feito para reduzir a rotatividade, a não ser atuar para que a economia volte a crescer, além, é evidente, de buscar proteger os desempregados.

Mas o que dizer de uma economia que cresce e demanda de forma contínua a alocação de força de trabalho?

Como explicar que, nesta situação, a taxa média de rotatividade dos trabalhadores seja de 64% (celetistas)? Que a taxa cresça com o aumento do emprego? Fraude! Conluio! Proteção perversa! Bradam os cientistas da razão de mercado. Que sabedoria!

Vamos mudar de patamar. De um lado, o mercado de trabalho dá total liberdade ao empregador de contratar e demitir, pagando as custas da rescisão, em parte ou totalmente provisionada nos preços. Não há nenhuma proteção contra a dispensa imotivada. “Rodar” faz parte do negócio!

Algumas empresas alocam temporariamente a força de trabalho: o canavieiro quando termina de cortar cana-de-açúcar na Paraíba desce para cortar em São Paulo, e aqui o faz para diferentes empregadores. O azulejista que termina uma obra, vai azulejar em outra construção. Novos empregadores, novo contrato! Aqui, o sistema de contrato de trabalho não é capaz de recepcionar essa dinâmica, pois temos um sistema voltado para o emprego contínuo e de longa duração. É preciso entender a dinâmica de cada setor, o processo de produção e criar um sistema de contrato que garanta proteção plena aos trabalhadores e segurança jurídica aos empregadores.

O que dizer dos professores celetistas do setor público, contratados em fevereiro e demitidos em dezembro de cada

ano? Ano após ano, milhares de professores “rodam” para cair no mesmo lugar de trabalho. Algo semelhante ocorre no setor da saúde. Que tal entender por que isso ocorre e criar mecanismos que resolvam, de fato, o problema?

E as micro e pequenas empresas que, pressionadas pelas médias e grandes, pela falta de crédito, pelos agiotas, pela falta de assistência técnica, etc., ajustam sempre na força de trabalho. Com uma produtividade muito baixa, essas empresas ajustam no volume de trabalho e nos salários as oscilações da demanda. Vamos multá-las? Ou vamos atuar para favorecer sua viabilidade?

O que dizer daqueles que trabalham uma vida com contratos de experiência? Sim, a cada três meses, rua! O que dizer das empresas que vendem gente, ou melhor dizendo, alocam profissionais segundo a demanda do mercado?

Ou como encarar as demandas de trabalho temporário no comércio no final do ano ou no dia das mães? Ou do setor

de turismo, que tem demanda nos períodos de férias? E os contratos de curtíssima duração, dos trabalhadores em eventos, por exemplo?

Dois terços da força de trabalho contratada nos últimos anos são de trabalhadores que recebem até dois salários mínimos, profissionais assistentes, auxiliares, serventes, ajudantes de serviços gerais. Força de trabalho ocupada em funções que, muitas vezes, exigem pouca qualificação, em postos de trabalho precários, com baixos salários, sem treinamento, sem investimento. Rodar é funcional e barato!

Sim, é possível reduzir a rotatividade. Não há uma bala de ouro! A rotatividade se reduz: (a) com uma economia que sustente o crescimento, com a geração de empregos e bom salários, com ganhos consistentes de produtividade e com ampliação da capacidade produtiva para gerar mais empregos; b) com uma economia que tem projeto de agregar valor aos produtos e serviços, por meio de ciência, tecnologia e inovação em um mercado de consumo de massa que se fortalece pela qualidade dos postos de trabalho gerados, pelos salários pagos, pela capacidade distributiva das políticas públicas e pela ação sindical; c) há que se ter um robusto sistema público de emprego capaz de fazer uma intermediação de mão-de-obra com qualidade, integrado homologação, seguro-

“Não há nenhuma proteção contra a dispensa imotivada. “Rodar” faz parte do negócio”

desemprego, saque do FGTS, formação profissional e intermediação; d) uma política de desenvolvimento industrial que tenha atenção à micro e pequena empresa; e) capacidade negocial e de formulação de políticas específicas para formular e implantar medidas que reduzam a rotatividade; f) capacidade institucional para criar taxaço diferenciada para empresas que operem com elevada rotatividade (regulaço do artigo 239 da Constituio). A lista poderia continuar.

Não há bala de ouro, mas políticas que sejam capazes de dar outra qualidade ao nosso desenvolvimento, manifesta inclusive na reduço sustentada da rotatividade, valem ouro.

Clemente Ganz Lúcio
Sociólogo, diretor técnico do DIEESE, membro do CDES –
Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.

NOTA TÉCNICA

Processo: **00021393120135020084 da 84ª Vara do Trabalho de São Paulo**

Reclamante: **Sindicato dos Bancários de São Paulo**

Reclamado: **Banco do Brasil S/A**

O Sindicato dos Bancários de São Paulo ingressou com reclamação trabalhista contra o Banco do Brasil, perante a 84ª Vara do Trabalho de São Paulo, na condição de substituto processual, postulando o pagamento de duas horas extras diárias, acrescido dos reflexos legais, para os empregados ocupantes do cargo de “Analista A em unidade de apoio” junto à gerência regional de segurança – RESEG, em razão do incorreto enquadramento desses trabalhadores como ocupantes de cargo de confiança, nos termos do §2º do art. 224 da CLT.

O processo, contudo, foi extinto sem resolução do mérito.

A juíza considerou que o direito postulado não é homogêneo, pois, para apuração do enquadramento dos trabalhadores como ocupantes de cargo de confiança ou não, seria necessário a análise individualizada da situação de cada trabalhador, reconhecendo assim, a ilegitimidade do Sindicato para defesa de direito heterogêneo.

Em segunda instância a 7ª Turma do TRT conheceu do recurso interposto pelo Sindicato e deu provimento para anular a decisão, acatando os argumentos de que os direitos postulados são homogêneos em razão de sua origem comum e de que o artigo 8º, inciso III, da Constituição, assegura às entidades sindicais legitimidade ampla e irrestrita para a defesa de direitos e interesses coletivos individuais da categoria de acordo com o atual entendimento do

STF.

A decisão do TRT a respeito da legitimidade está alinhada ao atual entendimento do STF, observado dos Recursos Extraordinários de n.s 213.111, 210.029, 193.503, 193.579, 208.983, 211.303, 211.152, 214.830, 211.874 e 214.668.

O TST, seguindo a orientação do STF, cancelou a Súmula nº 310/TST que restringia a legitimidade das entidades sindicais, exigindo inclusive a apresentação de listas de substituídos, passou a reconhecer a possibilidade de substituição processual ampla e irrestrita de acordo os diversos precedentes, onde figura o banco do Brasil como reclamado e os pedidos são análogos: TST- RR - 480-36.2012.5.09.0016, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 10/12/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2014; (TST- RR - 79600-59.2013.5.13.0024, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 10/12/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2014); (TST - AIRR - 1872-20.2012.5.03.0067, Relator Ministro: Ronaldo Medeiros de Souza, Data de Julgamento: 03/12/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/12/2014).

Dessa forma, declarada a nulidade da decisão com o reconhecimento da legitimidade do Sindicato, o processo retornará ao juiz de origem, ou seja, juiz da 84ª Vara do Trabalho, para que seja proferida decisão sobre o pagamento das horas extras.

A decisão do TRT não é definitiva e ainda cabe recurso ao próprio TRT e ao TST.

São Paulo, 26 de fevereiro de 2015.

ERICSON CRIVELLI
OAB/SP 71.334

EDUARDO ANTONIO BOSSOLAN
OAB/SP 308.642-B

O Avanço dos Direitos LGBT e a Luta das e dos Trabalhadores Bancários

Lucas Bulgarelli Ferreira

O fim dos anos 70 marca no Brasil e em diversos países o surgimento de uma aglomeração de setores na sociedade que começavam a identificar coletivamente e publicamente a possibilidade de experimentar novas formas de viver, de explorar e de visibilizar outras formas de relação com a sexualidade e com o corpo que transcendessem a figura monogâmica do casal heterossexual e cisgênero¹. Da criação das primeiras boates gays na rua Vieira de Carvalho, do coletivo político LGBT “Somos” e periódico político “Lampião da Esquina” até a unidade de diversos setores populares em prol da redemocratização do país, a luta pela visibilidade de novas identidades sexuais e expressões de gênero no Brasil encontrou na luta dos trabalhadores uma importante aliança, sobretudo já nos anos 90 com a consolidação de um movimento LGBT em São Paulo que levantava suas bandeiras a fim de reivindicar a criação de direitos sexuais ao combate à AIDS e o combate às diversas formas de discriminação sexual.

Nesse sentido, a luta travada por partidos, sindicatos e coletivos, em especial por trabalhadoras e trabalhadores LGBTs, se assentou nos últimos anos como uma vitoriosa reivindicação por uma gama de direitos civis e humanos que viabilizasse condições a este setor de conviver em igualdade de condições e oportunidades. O Sindicato dos Bancários de São Paulo desponta como exemplo desta aliança na luta pelos direitos LGBT. Além de a categoria bancária ter sido pioneira ao garantir nas suas campanhas salariais e na sua Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) a cláusula que garante uma política sobre AIDS desde a CCT 1992/1993, as conquistas alcançadas por meio das mobilizações nas campanhas salariais garantiram cláusulas protetivas às e os trabalhadores LGBT ao estipular igualdade de oportunidades e cláusulas relativas a auxílio cre-

che, auxílio babá e auxílio filhos com deficiência que apresentem redação inclusiva a todos os tipos de família. Além disso, a CCT conta com cláusula específica acerca da extensão da vantagens aplicadas a cônjuges para as relações homoafetivas estáveis devidamente comprovadas, em consonância com instrução normativa do INSS que estabelece este tipo de extensão.

Nos últimos anos, tais reivindicações alcançaram também as esferas legislativa e judiciária por meio da luta empenhada por movimentos, partidos e sindicatos visando garantir a criminalização da homofobia (PLC 122/06), o reconhecimento das múltiplas formas de identidade de gênero (PL 5002/13), a possibilidade de equiparação de direitos relativos ao casamento e à união estável por entendimento do STF (ADIn 4277 e a ADPF 132), bem como as diversas demandas judiciais relativas à garantia dos direitos de herança e pensão, bem como ações que visem garantir o acesso à cirurgia de transgenitalização que anda encontra diversas barreiras na maior parte dos Tribunais de Justiça.

No ano em que a Rebelião de Stonewall em Nova York comemora 45 anos como marco na luta de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros pelo reconhecimento de suas identidades sexuais e de gênero, importa rememorar a luta travada por todos aqueles que nos antecederam para reforçar nossas convicções em prol do reconhecimento da expressão de novas identidades, da garantia ao acesso à educação, saúde, direitos civis e condições dignas de vida e trabalho aos LGBTs, avanços a serem reclamados não só pelo movimento e pela comunidade LGBT, mas por todas e todos aqueles que acreditam e visam construir uma sociedade cada vez mais justa, igualitária e sexualmente livre.

“O Sindicato dos Bancários de São Paulo desponta como exemplo dessa aliança na luta pelos direitos LGBT”

Lucas Bulgarelli Ferreira

Pesquisador de Crivelli Advogados Associados

[1] É possível entender por cisgênero a pessoa que se reconhece com o gênero a ele/ela imputado/a socialmente em razão da sua genitália, i.e. a pessoa que aceita socialmente o seu sexo biológico assumindo uma identidade de gênero social “cis”. Seguindo uma lógica que assume as identidades de gênero em termos de um binarismo, transgênero seria então a pessoa que não reconhece o gênero socialmente designado a ele/ela em razão de ter nascido com genitália dita socialmente não condizente em relação ao gênero declarado pela pessoa.

Getúlios

Clemente Ganz Lúcio

O processo eleitoral recente foi quente, recolocando o embate político em todas as esferas da sociedade brasileira. Projetos de desenvolvimento colocados em disputa, visões diferentes sobre a estrutura e o poder do Estado, o papel das forças sociais e das instituições testado. Exigiu-se das organizações que promovem o jogo democrático, em especial dos partidos políticos, uma resposta à altura para promover um debate que esclarecesse e abrisse opções e possibilidades de escolha, pelo voto, de continuidade ou alternância. Esse jogo de debate, de disputa e de escolha envolve inúmeras dimensões e práticas que vão, permanentemente, nas condições concretas, construindo a democracia.

Mas a história do Brasil é marcada por golpes e pela luta pelo restabelecimento da liberdade e da democracia. Essa luta não tem fim, é permanente. A história econômica e política do país é sinalizada por processos tensos e muitos conflitos em um país grande, com muita riqueza, objeto de cobiça e disputa ao longo de 500 anos. O último século, em especial, foi de profundas transformações econômicas, sociais, culturais e políticas. Recuperar essa história faz parte do conhecimento necessário para compreender o presente e prospectar os desafios do futuro.

Uma maneira de apreender a história é por meio da trajetória de personagens que a marcaram. Getúlio Vargas é um desses grandes personagens que reúne, no curso da vida, conflitos e contradições do desenvolvimento do país. Foi brilhantemente biografado por Lira Neto, que sustenta uma narrativa envolvente em três volumes que contam a história do país por meio da vida do ex-presidente. “Getúlio: dos anos de formação à conquista do poder (1882-1930)”; “Getúlio: do governo provisório à ditadura do Estado Novo (1930-1945)”; “Getúlio: da volta pela consagração popular ao suicídio (1945 - 1954)”, todos publicados pela Companhia de Letras.

O trabalho foi fundamentado por uma vigorosa pesquisa documental a partir da qual o autor construiu o percurso do desenvolvimento do país, costurado a partir dos fatos e con-

textos da vida privada e pública de Getúlio, tangenciando a alma desse personagem que marcou a história econômica e política.

Lira Neto conta a história do berço do caudilhismo gaúcho até a chegada de Getúlio à presidência, encilhando o cavalo no Catete, no início dos anos 1930; aborda o governo auto-

ritário até a deposição, em 1945; a volta apoiada no movimento queremista, as eleições em 1950, o suicídio em 1954.

É fascinante a história por trás da instituição do salário mínimo; da legislação de proteção laboral; de representação sindical; do direito de greve, estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; da criação da Petrobras, do atual BNDES, da Eletrobras, da infraestrutura produtiva, com a Companhia Siderúrgica Nacional, entre inúmeros outros feitos.

O suicídio, em 1954, conforme afirmou depois Tancredo Neves, retarda em 10 anos o golpe civil-militar de 1964 e abre caminho para a eleição de Juscelino Kubitschek, com Jango na vice-presidência, resultando na construção de Brasília e em tudo que isso significou.

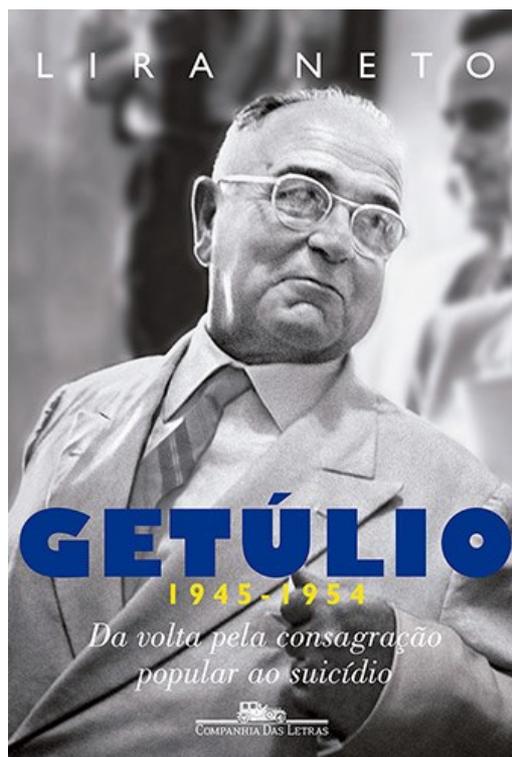
A biografia recupera a formação do pensamento da elite, suas articulações e estratégias para se enraizar no poder, bem como ajuda a compreender o que é a “arte da política” diante das contradições de uma sociedade capitalista em expansão.

Esta leitura será iluminada se vier acompanhada pela empreitada, de maior fôlego, para percorrer os sete volumes da clássica série literária de Érico Veríssimo, intitulada “O tempo e o vento”, dividida em três partes: “O Continente”, “O retrato” e “O arquipélago”. A obra percorre dois séculos (1745 a 1945) da história do Brasil e do Rio Grande do Sul e ajuda a compreender a alma gaúcha e o perfil de Getúlio.

Leituras para religar significados e estabelecer elos com muito do que vivemos e viveremos.

Clemente Ganz Lúcio

Sociólogo, diretor técnico do DIEESE, membro do CDES- Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social



Novas Regras Sobre o Auxílio-Doença

Lucas Bulgarelli Ferreira

As novas disposições sobre a concessão do benefício do auxílio-doença, introduzidas pelas Medidas Provisórias 664 e 665 de 2014, entraram em vigor no dia 1º de março. O objetivo do benefício é propiciar ao empregado incapacitado, temporariamente, condições de reabilitação física e profissional e reinserção no mercado de trabalho e é destinada ao trabalhador impossibilitado de trabalhar por doença ou acidente que contribuiu para a Previdência Social por no mínimo 12 meses.

Dentre as principais alterações, a MP 664/2014 estipula que não caberá a concessão do auxílio-doença ao beneficiário que ingressar no Regime Geral de Previdência Social já sendo portador da doença ou da lesão, excetuando o trabalhador segurado que tenha sofrido evolução ou agravamento dessas doenças ou lesões após seu ingresso na Previdência. Outra alteração introduzida diz respeito à criação de um teto para o valor de renda mensal do benefício, sendo a média dos 12 últimos meses do salário de contribuição do trabalhador.

Anteriormente, ainda, o segurado ficava afastado por 15 dias do trabalho para, requerendo o recebimento do benefício após o 16º dia do afastamento. Com a alteração, o prazo de afastamento aumentou para 30 dias, sendo que apenas no 31º dia o segurado poderá requerer o benefício de auxílio-doença. Neste caso, a data de início do benefício será o 31º dia de afastamento, mesmo que o benefício seja concedido em data posterior a essa. Nos primeiros 30 dias, portanto, o salá-

rio deverá ser pago integralmente por seu empregador, estando o trabalhador segurado pelo INSS a partir do 31º dia. Ainda, caso o segurado demore mais de 45 dias de afastamento para requerer o benefício de auxílio-doença junto ao INSS, a data de início não irá retroagir ao 31º dia, mas sim terá seu início a partir da data de requerimento do benefício.

Para as categorias de trabalhadores assegurados por Acordos e Convenções Coletivas do Trabalho, como o caso do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região, importa analisar os impactos das alterações relativas ao auxílio-doença. Na última Convenção Coletiva (2014/2015) da categoria, a cláusula 28 garante ao trabalhador que venha a receber o auxílio-doença a complementação salarial por parte do empregador que supra a diferença entre o valor atribuído pelo INSS e as verbas fixas recebidas pelo empregado.

À luz das novas disposições, recomenda-se ao trabalhador em vias de requerer a concessão do auxílio-doença que se atente aos novos prazos, em especial a alteração do prazo de afastamento de 15 para 30 dias e a estipulação do teto de 45 dias para que o benefício possa ser concedido retroativamente a partir do 31º dia.

Lucas Bulgarelli Ferreira
Pesquisador de Crivelli Advogados Associados

“À luz das novas disposições, recomenda-se ao trabalhador em vias de requerer a concessão do auxílio-doença que se atente aos novos prazos”

SINDICATOS EM FOCO Boletim Eletrônico da Área Sindical de Crivelli Advogados Associados

Sindicatos em foco é uma publicação sob a responsabilidade de Crivelli Advogados Associados. Periodicidade mensal

Coordenação:
Ericson Crivelli
André F. Watanabe

Conselho Editorial:
André F. Watanabe

Arte Final:
Simone Barros

Imagens: flaticon.com

Redação:
Rua Boa Vista, 254, 12º Andar, Conjunto
1209 - Centro - São Paulo - SP
CEP 01014-000
Tel.: (11) 3376-0100
crivellisp@crivelli.com.br
www.crivelli.com.br

Sugestões ou comentários podem ser encaminhados para o e-mail:
crivellisp@crivelli.com.br

Unidades:

São Paulo

Brasília

Osasco

Ribeirão Preto