

As Movimentações nas Ruas e no Congresso

Nesta Edição:

As Movimentações nas Ruas e no Congresso

1

O Direito do Trabalho e a Maternidade - Garantias Constitucionais, Celetistas e Coletivas

2

Processo Eleitoral Sindical, Meio Legítimo de Representatividade, desde que Respeitado a Paridade e demais Requisitos Oriundos da Democracia

3

Empresas Pressionam Congresso Americano a Barrar Leis Discriminatórias a LGBTs

4

Contrato de Luva

5

Adicional de 25% em Aposentadoria por Tempo de Contribuição

6

A agenda política brasileira, desde o início do ano, tem sido marcada por uma profusão de ações tanto nas instâncias institucionais-representativas quanto por meio das mobilizações de rua. Se, por um lado, setores da sociedade passam a ocupar as ruas apresentando bandeiras que questionam a corrupção e a gestão do governo federal – canalizando o anseio por uma “mudança” sem forma nem conteúdo na forçosa proposta de impeachment- por outro lado assiste-se a uma dinâmica crescente marcada pela retirada de direitos sociais promovida pela nova legislatura congressual.

A aprovação da MP 665, que traz alterações nas regras de seguro-desemprego e no abono salarial para os trabalhadores, deu início ao pacote de “ajuste fiscal” proposto ainda no começo do ano pelo ministro Joaquim Levy como medida para equilibrar as contas do governo. O pacote, que ainda prevê a aprovação da MP 664, que promove mudanças na concessão de pensão por morte e auxílio-doença, ao colidir com direitos garantidos por meio da luta política da classe trabalhadora, traz consigo um dilema enfrentado durante a história da sociedade capitalista: em que medida o Estado consegue intermediar o cabo de guerra entre os privilégios mantidos pelo mercado e o direitos do trabalhadores?

Se a resposta a esta pergunta nos remete a tantos exemplos na nossa história em que planos de austeridade serviram enquanto medidas de emergência a crises econômicas, o caso brasileiro nos demonstra, tanto por meio do pacote de ajustes fiscais, como pela aprovação na Câmara dos Deputados do PL 4330 (que visa permitir a terceirização de atividades-fim), ou mesmo pela aprovação do PL 4148 (que dispensa as agroindústrias de informarem no rótulo se o produto comercializado tem origem transgênica), que o bem-estar político e econômico do país tende a ser garantido por e para poucos às custas de muitos.

É nesse sentido que buscamos trazer reflexões que possam contribuir positivamente com o momento político que vivemos. Afinal de contas, antes de avaliarmos o impacto causado pela redução de garantias trabalhistas, importa compreender a organização sindical como instrumento histórico de garantia destes direitos. Ou, ainda, ao contextualizarmos as críticas e xingamentos dirigidos à presidente e a outras mulheres que representam politicamente a população, é preciso buscar na história da luta das mulheres trabalhadoras os alicerces que nos permitem diferenciar a posição política por elas assumidas da sua imagem e da sua intimidade.

Neste complexo jogo de interesses e privilégios, em que setores da sociedade disputam entre si pela garantia de seus direitos, reafirmar a luta daquelas e daqueles que há muito estão nas ruas manifestando pela sua plena existência enquanto sujeitos de direitos se mostra não apenas necessário, mas antes a possibilidade de atribuímos o valor e a dimensão das nossas próprias conquistas enquanto sociedade.

Boa Leitura!

O Direito do Trabalho e a Maternidade - Garantias Constitucionais, Celetistas e Coletivas

Amanda Pretzel Claro

Tão próximas esse ano, as datas do Dia do Trabalhador e do Dia das Mães nos inspiram a relembrar as garantias trabalhistas à maternidade e as mulheres trabalhadoras na gestação e logo após o parto. A memória e a homenagem a essas garantias são importantes para trazer à luz a ainda presente desigualdade de gênero no mercado de trabalho, para que reforçemos o entendimento de que as normas, políticas e ações afirmativas de discriminação positiva existem por motivos muito concretos. As mulheres ainda recebem, em média, 30% a menos que os homens. A divisão sexual do trabalho ainda reserva a elas posições desvalorizadas e a dupla jornada compulsória - depois do trabalho, ainda sobra muito trabalho em casa, com pouca ou nenhuma participação de seus companheiros.

A gravidez e o cuidado com os filhos também ainda são tratados pela classe patronal como inconvenientes na contratação e manutenção no emprego das trabalhadoras. A Constituição Federal, a CLT e as normas coletivas tentam evitar a discriminação e garantir o emprego e a renda das mães, reconhecendo ainda outros direitos que a grande maioria de nós muitas vezes não conhece e não exige dos empregadores. Vamos relembrá-los:

- *Estabilidade no emprego: a partir do início da gravidez é proibida a dispensa sem justa causa, independentemente da ciência do estado gravídico pelo empregador, até 5 meses após o parto. A estabilidade opera mesmo se o início da gravidez ocorrer no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, já que ele integra o contrato de trabalho para todos os fins. Se a gestante for dispensada sem justa causa, tem direito à reintegração no emprego ou recebimento dos salários e direitos correspondentes se a decisão pela reintegração for proferida quando não houver mais possibilidade de reintegrar a trabalhadora.*

A trabalhadoras bancárias tem garantida pela Convenção Coletiva nacional, mais 60 dias de estabilidade até o término da licença-maternidade.

A garantia da estabilidade, entretanto, não se estende para as mulheres em contratos de aprendizagem. Para as tra-

balhadoras em contratos de trabalho por prazo determinado, não existe o direito à reintegração quando se atingir a data limite já estipulada anteriormente pelo contrato.

- *Licença maternidade: a CLT fixa em 120 dias o período de licença maternidade. A licença pode começar a partir da data do parto ou até 28 dias antes deste. Durante a licença, a mãe receberá salário integral e, se este for variável, a média dos salários dos últimos 6 meses.*

Para as bancárias, se seu banco empregador tiver aderido ao Programa Empresa Cidadã, a licença maternidade pode ser prorrogada por 60 dias.

- *Licença maternidade em caso de adoção: passou a ser possível, a partir de 2002, a licença maternidade para as mães adotantes. O prazo é o mesmo: 120 dias, extensíveis em 60 para as bancárias.*

- *Intervalo para amamentação: a mãe tem direito, também, a dois intervalos de 30 minutos durante a jornada de trabalho para amamentação até que a criança complete 6 meses de idade. A regra supõe que o local de trabalho disponibilize local para guarda das crianças. Se a empresa não contar com esse espaço, a mãe tem direito a redução de sua jornada de trabalho em 1 hora sem redução salarial. A não concessão do referido intervalo enseja condenação em hora extra diária, sem prejuízo de eventual indenização por danos morais.*

- *Mudança de função e rescisão do contrato de trabalho: a mulher gestante tem, ainda, a faculdade de terminar o seu contrato de trabalho se suas atividades representarem um risco a ela ou ao feto. Neste caso, a trabalhadora fica liberada da obrigatoriedade de conceder o aviso prévio. Entretanto, ao terminar o contrato, abdica dos direitos decorrentes da gravidez, como a estabilidade e a licença.*

Se não desejar sair do emprego, pode requerer mudança de função para outra que não prejudique sua saúde. Ficam resguardados o salário e demais direitos, além do retorno à função anterior quando voltar ao trabalho.

- *Dispensa para consultas médicas: a gestante poderá requerer a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, 6 consultas médias e exames*

“A Constituição Federal, a CLT e as normas coletivas tentam evitar a discriminação e garantir o emprego e a renda das mães, reconhecendo ainda outros direitos que a grande maioria de nós muitas vezes não conhece e não exige dos empregadores.”

complementares, sem prejuízo do salário e demais direitos. Caso sejam necessárias mais consultas e exames, a gestante poderá gozar de licença médica, nos mesmos termos que qualquer afastamento por doença - os 15 primeiros dias serão suportados pelo empregador e os demais pelo INSS, mediante benefício previdenciário auxílio doença.

Amanda Pretzel Claro
Advogada Trabalhista
Sócia de Crivelli Advogados Associados

Processo Eleitoral Sindical, Meio Legítimo de Representatividade, desde que Respeitado a Paridade e demais Requisitos Oriundos da Democracia

André F. Watanabe

As entidades, dentre elas os sindicatos, são criadas de acordo com as formalidades exigidas pela lei, tendo no seu estatuto social o meio capaz de respeitar os direitos e deveres de todos os interessados/associados.

Para isso, entre as formas desse “respeitar”, temos o processo eleitoral (eleição), convocado pela entidade no prazo fixado pelo seu estatuto, a fim de que possa ser eleita nova diretoria ou manter a atual (reeleição), devendo para tanto, algumas considerações serem feitas.

A primeira delas é que para ser um processo justo, legítimo e, sobretudo, democrático dar publicidade da existência de uma eleição é medida lógica. Não se pode aceitar que editais de convocação de eleição sejam afixados apenas na sede do sindicato, pelo contrário, estes devem ser publicados em jornais de “grande” circulação na base territorial da entidade, nos sites (quando a entidade tiver), afixado nos locais de trabalho, tudo de maneira a proporcionar a participação de toda a categoria.

Seguindo, também deve ser garantida a “paridade” entre os interessados, servindo para isso a possibilidade de indicação de número igual de componentes na organização da eleição, nas mesas coletoras, na contagem de votos, na guarda das urnas etc.

Outrossim, com a nova regra trazida pela lei “ficha limpa”, se faz necessário que os candidatos concorrentes assim a respeitem, ao ponto de possuírem uma conduta ilibada, permitindo ao eleitor a melhor escolha (exemplo, os candidatos não podem atentar contra o patrimônio da entidade privada – cometer um crime). Com efeito, aos envolvidos diretamente (candidatos e militantes) e aos integrantes da categoria (trabalhadores), estes os grandes interessados, é necessário uma visão do que pode e não pode, para se preciso, através de um Advogado, recorrer ao Poder Judiciário, a fim de coibir qualquer irregularidade.

André F. Watanabe
Advogado Trabalhista
Sócio de Crivelli Advogados Associados



Empresas Pressionam Congresso Americano a Barrar Leis Discriminatórias a LGBTs

Lucas Bulgarelli Ferreira

Em abril, empresas multinacionais norte-americanas intervêm nos estados do Arkansas e Indiana, nos Estados Unidos, a fim de mobilizar congressistas a rejeitarem projetos de leis que visem, sob o manto da “liberdade religiosa”, autorizar grupos religiosos e empresários a negar serviços para casais homoafetivos. Se por um lado, companhias como Apple, Walmart e General Electric, ao acenarem esforços no sentido de consolidar uma agenda equitativa de direitos aos LGBT, sob a égide do direito à diversidade e aos princípios que regem os Direitos Humanos, contribuem na promoção da visibilidade das reivindicações de grupos não hegemônicos, por outro levantam questões no que tange à esfera de influência das empresas nos Congressos e na própria coerência entre a doação para campanhas de parlamentares pouco afeitos a estes grupos, ou mesmo homofóbicos e transfóbicos.

No caso americano, é possível situar este movimento das empresas dentro de um movimento de visibilidade e aceitação de outras experiências sexuais e de gênero nos últimos anos, não só alterando a opinião pública, mas também a dinâmica de produção legislativa de um Congresso que se depara com novas experiências, identidades, estilos de vida, carências e necessidades. Em pesquisa realizada pelo Pew Research Center em 2001, 57% dos americanos se colocava contra a união civil entre pessoas do mesmo gênero. Passados 14 anos, a maioria dos americanos apoia a união homoafetiva. A atuação destas empresas em convencer parlamentares a barrar projetos de lei discriminatórios, portanto, foi considerada bem vinda por setores da comunidade LGBT americana bem vinda na medida em que a sociedade também reconhece estas reações como frutos de ações historicamente construídas por setores da sociedade, movimen-

tos sociais e demais atores que compõem a comunidade LGBT.

Se nos Estados Unidos, a expressão “religious freedom” é utilizada no jargão político como um conjunto de medidas baseadas em motivos de fé religiosa para operar ações discriminatórias na relação de emprego, estas ações promovidas por setores religiosos do Congresso brasileiro ainda reverberam tangencialmente no mundo do Direito enquanto como um movimento reacionário que retira direitos de grupos minoritários, recriando, assim, a concepção de “cidadão” enquanto sujeitos legítimos de direitos.

Admitir a liberdade religiosa enquanto uma garantia que carrega com si limites decorrentes de liberdades individuais também asseguradas no ordenamento jurídico é um primeiro passo. Por isso, compreender a intolerância à diversidade sexual também requer absorver os discursos propagados por setores religi-

osos não como vozes isoladas e esquizofrênicas (como bem representam Feliciano, Bolsonaro e Malafaia) mas como uma dinâmica dentro das complexas relações entre Estado e sociedade que de alguma forma determinam e assentam em lei uma concepção de homem e, portanto, de trabalhador.

“Admitir a liberdade religiosa enquanto uma garantia que carrega com si limites decorrentes de liberdades individuais também asseguradas no ordenamento jurídico é um primeiro passo.”

Lucas Bulgarelli Ferreira

Pesquisador de Crivelli Advogados Associados

Contrato de Luvas

Matheus Henrique Curti

O contrato de luvas é um contrato pelo qual o empregador paga o empregado contratado determinado valor visando atraí-lo para seu quadro de empregados tirando-o da concorrência. Beneficia-se assim do desempenho e resultados obtidos pelo profissional em sua carreira, colocando-o em sua estrutura. Tal prática tem sido corriqueira em algumas empresas que buscam gerentes comerciais, profissionais de T.I. (Tecnologia da Informação), com experiência na área.

Geralmente a proposta de valores realizada pela empresa varia de acordo com o grau de desempenho do empregado contratado, sendo que o valor pago a título de luvas geralmente é pago de uma única vez quando do início do contrato de trabalho com o novo empregador.

Por outro lado, já se viu também, como forma de pagamento, o banco realizando um empréstimo no valor pago ao empregado, onde após determinado período, a dívida é perdoada pelo banco empregador, e caso o empregado decida rescindir o contrato antecipadamente a tal período, ou seja, pedir demissão, seria obrigado a devolver os valores recebidos de forma proporcional ao tempo que ainda restaria para ter a “dívida” perdoada.

Nesse sentido, cita-se um caso hipotético:

Um bancário que detém o cargo de gerente comercial em um banco por longo período, tendo uma carteira de clientes sólida, é contratado por outro banco, recebendo a título de luvas o valor de R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e se obrigando a permanecer no novo banco por no mínimo 48 meses. O valor das luvas é pago de uma única vez logo no início do contrato de trabalho com o novo banco, e a fraude praticada pelo banco contratante é feita através de um contrato de empréstimo entre o novo banco e o novo funcionário, no mesmo valor pago a título de luvas (R\$ 240.000,00),

onde a cada mês em que o funcionário permanecer no novo banco, estaria sendo perdoada a “dívida” o valor de R\$ 5.000,00, assim, após 48 meses, a dívida estaria inteiramente “perdoada”.

Porém, o Tribunal Superior do Trabalho, reconhecendo que tal prática é ilegal, e garantindo a proteção jurídica ao trabalhador que prevê a CLT, tem entendido que os valores recebidos através de contrato de luvas devem integrar o salário do trabalhador. Sendo assim, para fins de pagamento de férias, 13º salários, verbas rescisórias, os valores de luvas devem ser considerados no pagamento.

Ou seja, utilizando-se o exemplo acima, o valor de R\$ 5.000,00 mensais em que equivaleria ao “perdão” da dívida para com o novo banco deve integrar o salário do trabalhador para todos os fins legais. Ou seja, tal valor deve ser considerado para pagamento de férias, 13º salário, aviso prévio, recolhimentos de FGTS e INSS.

Portanto, a contratação por luvas é possível, desde que respeitados os limites legais, dentre eles, a garantia de integrarem ao salário, com todos os reflexos legais.



Matheus Henrique Curti

Advogado Trabalhista

Sócio de Crivelli Advogados Associados

Adicional de 25% em Aposentadoria por Tempo de Contribuição

Isabella Dearo Vieira Santos

O segurado aposentado por invalidez que possui necessidade permanente de cuidador para suas atividades básicas tem direito a um acréscimo de 25% no valor de sua aposentadoria, mesmo que a mesma seja paga no valor do teto da Previdência Social. Essa concessão é pacífica uma vez que especificada no art. 45 da Lei 8.213/1991.

Para o INSS esse benefício é devido exclusivamente para o aposentado por invalidez, como explicitado no texto da lei, não sendo devido para qualquer outro tipo de aposentadoria.

No entanto, há casos que o aposentado por idade ou por contribuição vem a necessitar de cuidador permanentemente posteriormente a concessão de seu benefício em razão de alguma doença incapacitante, mas o INSS se recusa a concessão do adicional alegando não se encaixar o caso descrito em lei.

Porém, em recente decisão proferida em 11 de março pela Turma Nacional de Uniformização de Jurisprudência dos Juizados Especiais Federais (TNU), foi reconhecido o direito ao adicional a uma segurada do Estado de Sergipe.

A autora se aposentou por idade em julho de 2000, porém em 2010, sofreu um Acidente Vascular Cerebral (AVC) que a deixou com sequelas e a tornou incapaz para realizar sem o auxílio de terceiros suas atividades básicas do dia-a-dia. Restou comprovado que precisava tomar remédios, realizar sessão de fisioterapia e necessitava de terceiro para auxiliá-la todo o tempo, mas o pedido foi negado tanto em primeira

como em segunda instância por ausência de lei que permitisse a concessão do adicional.

Para recorrer à TNU a autora necessitou apontar caso semelhante ao seu onde o pedido foi procedente. Para isso utilizou-se da decisão de um acórdão da 1ª Turma Recursal de Santa Catarina que concedeu o adicional de 25% a uma segurada que já era aposentada por tempo de contribuição.

Decisões semelhantes podem ainda ser encontradas como um caso da Região Sul onde foi cumulado o referido adicional com a aposentadoria rural.

Para o magistrado que julgou o caso da autora, o princípio a ser aplicado é o da isonomia, não importando se a invalidez é decorrente de fato anterior ou posterior à aposentadoria. Frisou que

se o segurado não tem condições de realizar seus atos diários sem ajuda de terceiros, seja familiar ou profissional contratado, deve receber o amparo financeiro.

Assim, para a concessão do adicional a incapacidade total e definitiva, bem como a necessidade de auxílio de terceiro, deve ser comprovada no processo. Nos casos de aposentadoria por invalidez isso já foi constatado em perícia pelo INSS antes da concessão do adicional. Quando o segurado recebe outro tipo de aposentadoria deve provar a irreversibilidade de sua condição adquirida posteriormente.

Isabella Dearo Vieira Santos
Sócia de Crivelli Advogados Associados

“Para o magistrado que julgou o caso da autora, o princípio a ser aplicado é o da isonomia, não importando se a invalidez é decorrente de fato anterior ou posterior à aposentadoria.”

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