

Desigualdades em Debate

Nesta Edição:

Desigualdades em Debate

1

Redução Parcial do Intervalo para Refeição e Descanso Possui Natureza Remuneratória

2

É Preciso Avançar nos Espaços de Poder para Chegar à Equidade de Gênero

3

Contribuição Sindical

4

Propostas para o Fim do Fator Previdenciário

5

A agenda progressista continua a amargar derrotas no Congresso Nacional em temas basilares que vão dos direitos dos trabalhadores, ameaçados pelo PL 4330, à reforma política, que viu seu revés na aprovação da emenda constitucional que autoriza o financiamento privado a partidos políticos.

O debate que pretendia levar tais discussões à esquerda é longo, de articulação difícil, porém bastou uma composição conservadora da Câmara, a presidência de Eduardo Cunha e um governo federal enfraquecido para rapidamente vermos aprovados diversos projetos antagônicos.

Entretanto, por mais que os setores à esquerda se vejam imobilizados pela aparente onipotência de Cunha e seus aliados, o cenário da luta foi basicamente sempre esse. Lembramos com carinho de um passado recente com um governo forte, que introduzia, mesmo que com um certo limite, as demandas do povo, mas a pressão sempre veio das massas e dos movimentos organizados.

O deslocamento das pautas progressistas para o campo das opressões - machismo, racismo, LGBTfobia - é uma saída para manter os debates acesos e incluir grupos que se mantêm organizados e fortalecidos: movimentos de mulheres, de negros e negras, de LGBTs, movimentos de moradia e acesso à terra.

É de suma importância o esforço de intersecção dos problemas que atingem esses grupos em específico, e aqueles que em maior medida atingem toda a classe trabalhadora. Pois, ao fim, sabemos: a manutenção das opressões a grupos historicamente excluídos também opera em benefício do capital espoliador e da desigualdade social.

Nesta edição, o "Sindicatos em Foco" faz esse esforço de intersecção: discutimos no campo judicial, institucionalizado, o tema do intervalo para refeição e descanso e a contribuição sindical aos representantes dos servidores estatutários. De outra ponta, abordamos um pouco mais dos dados sobre a desigualdade de gênero nos espaços de poder e introduzimos mais um importante debate em pauta no parlamento - o futuro do fator previdenciário.

Boa leitura!

Redução Parcial do Intervalo para Refeição e Descanso Possui Natureza Remuneratória

Bruno Narciso

Muitas empresas insistem na alegação que a redução parcial do intervalo para refeição e descanso possui natureza indenizatória. Afirmam que a condenação da empresa visa a uma compensação do tempo suprimido e, por isso, deve-se indenizar apenas o valor do período reduzido. Contudo, a tese está completamente ultrapassada. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já editou Súmula confirmando a natureza remuneratória da verba paga pela supressão, que deve remunerar como hora extra todo o período do intervalo, e não apenas do suprimido.

O centro da discussão reside no artigo 71, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina que quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, “este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Como se vê, o verbo utilizado pela CLT é “remunerar”, e não “indenizar”, ou mesmo “compensar”. Com isso, tem-se como clara a natureza remuneratória das verbas pagas ao empregado pela redução de seu intervalo para refeição e descanso. A diferenciação é de extrema importância, tendo em vista que o empregador é obrigado a recolher encargos tributários e previdenciários das verbas de natureza remuneratória dos empregados, não tendo a mesma obrigação quando as verbas são de natureza indenizatória.

Também há discussão a respeito da expressão “período correspondente”, previsto na CLT. As empresas defendem que o “correspondente” faz referência ao período restante de intervalo, ou seja, apenas o período suprimido seria pago. A tese não prospera por mera interpretação gramatical.

Corresponder, no caso, significa “ter relação com”. Quando utilizado nesse sentido, o verbo “corresponder” é transitivo indireto, ou seja, exige o uso de preposição. Em outras palavras, “aquilo que corresponde, corresponde a algo”, pois “aquilo que corresponde, tem relação com algo”. Gramaticalmente, “algo” é substantivo. Sendo assim, pela leitura do § 4º do artigo 71 da CLT, o único substantivo que precede o “correspondente” e que poderia substituir este “algo” seria “intervalo”. Desse modo, a construção gramatical, na ordem direta, e de forma mais simples do que a escrita pelo legislador, seria “quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente ao intervalo (ou “que corresponde ao intervalo”, ou mesmo “que guarda relação com o intervalo”), com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

Como se vê, o § 4º do artigo 71 da CLT, gramaticalmente, menciona o “intervalo” como parâmetro daquilo que corresponde. Não menciona “meio intervalo”, “intervalo parcial” ou “intervalo suprimido”. Menciona o “intervalo”, sem restrições.

Corroborando com a tese, o TST, por meio da edição da Súmula 437 do TST, procurou pacificar o tema quando, em seu inciso III, estatuiu que “possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais”.

Bruno Narciso

Advogado de Crivelli Advogados Associados



É Preciso Avançar nos Espaços de Poder para Chegar à Equidade de Gênero

Clemente Ganz Lúcio*
Patrícia Lino Costa**

Em meio a muitas adversidades enfrentadas no dia-a-dia, as mulheres vêm conquistando alguns avanços no mercado de trabalho. A situação ainda está muito longe da ideal, mas um estudo realizado pelo DIEESE, para marcar o Dia Internacional da Mulher, em 8 de março, mostra que seguimos em direção a um mercado de trabalho com maior equidade de gênero.

A base do estudo é a Pesquisa de Emprego e Desemprego, que o DIEESE realiza em conjunto com a Fundação Seade e outras entidades parceiras e apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e Fundo de Amparo ao Trabalhador. De acordo com os números, a presença feminina na força de trabalho se estabilizou nos últimos anos e, de cada 100 mulheres, cerca de 50 estão no mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas na Região Metropolitana de São Paulo.

A taxa de desemprego da mulher é sistematicamente maior que a dos homens, mas, recentemente, a diferença vem diminuindo, o que indica a criação de mais postos de trabalhos para elas. Mesmo assim, as mulheres ainda correspondem a mais da metade do número de desempregados.

Todo o movimento de elevação do número de postos de trabalho com carteira de trabalho assinada, no período recente, beneficiou também as mulheres, pois houve crescimento do número de empregadas com proteção social. Contudo, quando ocupadas, elas encontram maior dificuldade de ascensão profissional, principalmente para chegar a cargos de chefia. E, em termos gerais, ganham menos do que os homens, apesar de possuir maior escolaridade.

É preciso ainda lembrar da dificuldade enfrentada pela mulher negra no mercado de trabalho. Ela acumula dupla discriminação: por sexo e raça. A grande maioria ainda está no emprego doméstico ou em setores sem proteção social, onde recebe menores salários e tem pouca chance de crescimento profissional. Para essas mulheres, deveria haver maior atenção por parte do poder público, com ações e políticas de incentivo e proteção redobradas.

O debate rumo à equidade de gênero precisa mudar de patamar. O movimento sindical e social tem demandado que a mulher ocupe espaços de poder, onde possa efetivamente ajudar a construir uma sociedade mais justa. Mais da metade da população brasileira é mulher, mas a presença feminina é baixíssima em cargos de representação política. Em 2014, cresceu o número de candidatas mulheres, mas, na Câmara dos Deputados, somente 9,9% dos parlamentares são do sexo feminino. No Senado, o

percentual é 13,6%. Como resultado dessa baixíssima participação, a mulher e os problemas que ela enfrenta são sub-representados nas leis criadas.

Outra questão importante diz respeito à mudança de comportamento nas empresas. A presença feminina em cargos executivos e de chefia é muito pequena. Além disso, as trabalhadoras são mais suscetíveis ao assédio moral e sexual. A forma de mudar a percepção sobre o papel da mulher dentro dessas organizações é pela negociação coletiva. Os acordos negociados indicam uma grande melhora em termos de proteção à mulher que é mãe, mas ainda é preciso transformar as cláusulas de igualdade e equidade em ações efetivas dentro da empresa, para

transformar o ambiente de trabalho. Para que isso aconteça, é preciso que haja a ampliação da participação das mulheres nas entidades sindicais, na elaboração das pautas e nas mesas de negociação.

Também não é admissível que continue a vigorar o pensamento que diz que a mão de obra feminina é mais cara porque a mulher engravida ou precisa cuidar dos filhos ou

dos pais. É preciso intensificar ainda mais a discussão, já em pauta, sobre a necessidade de se compartilhar as responsabilidades familiares e, para isso, é preciso repensar os papéis socialmente atribuídos ao homem e a mulher. Enquanto o homem ocupado faz cerca de 9,8 horas semanais de serviços domésticos, a mulher ocupada faz 20,6 horas. Por que a maior parte do trabalho doméstico precisa ser feita pela mulher?

Outra ponta dessa questão são as políticas públicas. Para promover a igualdade de condições de inserção da mulher no mercado de trabalho, as políticas públicas precisam universalizar o direito de acesso às creches, à educação infantil, básica e média, em tempo integral, assim como assegurar serviços que possam amparar as famílias nos cuidados com os idosos.

A verdadeira transformação só acontecerá quando as mulheres passarem a ocupar mais os espaços de formulação política, sindical e dentro das empresas; quando a educação incorporar a necessidade de disciplinas que ensinem as crianças a enxergar um mundo em que o papel de cuidar da família pertence aos adultos e não apenas à mulher; quando houver mudanças nas políticas públicas e; quando a discussão sobre a situação feminina deixar de ser feita entre mulheres, mas incluir também os homens.

“Enquanto o homem ocupado faz cerca de 9,8 horas semanais de serviços domésticos, a mulher ocupada faz 20,6 horas. Por que a maior parte do trabalho doméstico precisa ser feita pela mulher?”

*Sociólogo, diretor técnico do DIEESE, membro do CDES – Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
**Economista do DIEESE.

Contribuição Sindical

Francisco José Calheiros Ribeiro Ferreira

Até 1988 os servidores públicos não se podiam sindicalizar, tanto os celetistas como os estatutários. Todavia, com a nova constituição a situação mudou e como consequência da sindicalização se colocou a sobrevivência dos sindicatos representantes do funcionalismo, o que significou a possibilidade de poderem cobrar a contribuição sindical.

No início, o poder público, quer por estar preso a conceitos ideológicos, quer por timidez, entendeu que a contribuição sindical não poderia ser cobrada dos servidores e repassada aos sindicatos pelo fato de não haver expressa previsão legal. Pela natureza da contribuição seria necessária lei prévia autorizando a cobrança, e também não se poderia aplicar os dispositivos da CLT pelo fato dos servidores serem na sua grande maioria estatutários cuja norma legal seria outra.

De fato, no começo, os tribunais acolheram essa tese, mas a situação mudou com a posição do Supremo Tribunal Federal acerca do tema. Aquela corte acolheu a tese de que a existência de sindicatos de servidores estabelecida pela constituição autorizaria de forma implícita a cobrança de contribuição sindical, pedra de toque na sobrevivência das entidades sindicais, embora o subscritor da presente faça uma série de restrições ideológicas e políticas aquela verba. Também entendeu que apesar da CLT tratar das relações de emprego ela não se limitaria a isso, sendo também a legislação regulamentadora por excelência da vida sindical, que agora também açambarcava o mundo do funcionalismo.

Todavia, mesmo apesar dessa decisão do STF ainda muitos entes políticos teimam em resistir à cobrança da contribuição sindical, o que tem gerado ações judiciais por parte de sindicatos, federações ou confederações mais atentos, nem sempre os mais representativos do funcionalismo. Tem-se percebido que entidades sindicais, que no seu cotidiano não representam nem lutam pelos interesses dos servidores, que não estão preparadas para lutar pelos direitos daqueles à luz das normas de direito

público, que são diferente das trabalhistas, têm sido ágeis na cobrança daquela contribuição, respeitada a prescrição quinquenal.

Faz-se necessário que os sindicatos que de fato têm legitimidade na representação dos trabalhadores acordem para a situação. Mesmo que sejam contrários à existência daquela contribuição, resquício da legislação corporativista do Estado Novo, não podem ser omissos permitindo que dinheiro do trabalhador servidor público vá alimentar entidades sindicais que somente existem no papel.

Obtendo o registro respectivo deverão ir ao Judiciário pleitear aquilo que lhes pertence por direito, embora logicamente haja problemas jurídicos que não cabe aqui discutir por falta de espaço, como por exemplo, trazer para o espaço do serviço público definições próprias do direito laboral privado, como categoria econômica ou profissional.

Também haverá problemas com a base de cálculo, embora entenda eu que ela deva ser composta por todas as verbas remuneratórias que tenham natureza permanente como, por exemplo, o padrão de vencimento, gratificação de gabinete, adicional de função, sexta-parte, quinquênios, mas excluídos o adicional de férias, auxílio refeição, horas extras, prêmios ou auxílios, enfim, tudo o que tenha natureza transitória.

Os servidores que acumulam cargos, ou seja, têm dois vínculos com a administração, como pode acontecer com os profissionais da saúde, pagarão a contribuição sindical de forma semelhante, ou seja, um dia de trabalho por cada relação jurídica existente.

Finalmente, aqueles que contribuem para órgãos federais, que fiscalizam as respectivas profissões, como a Ordem dos Advogados do Brasil, por exemplo, não estão obrigados ao pagamento.

Francisco José Calheiros Ribeiro Ferreira
Sócio de Crivelli Advogados Associados



Propostas para o Fim do Fator Previdenciário

Isabella Dearo Vieira Santos

Originalmente o fator previdenciário foi criado para desestimular a aposentadoria precoce ao reduzir o valor do benefício para quem se aposenta antes dos 60 anos de idade.

Mesmo que a pessoa já tenha completado o tempo de serviço necessário, o valor é reduzido à medida que a expectativa de vida ao se aposentar é mais alta. Pensando no valor total do benefício, muitos segurados optam por se aposentar mais velhos, continuando a trabalhar e contribuir para a previdência, de forma a obter fator previdenciário mais elevado.

“Pensando no valor total dos benefícios, muitos segurados optem por se aposentar mais velhos, continuando a trabalhar e contribuir para a previdência, de forma a obter fator previdenciário mais elevado”.

Isto explica também porque as mulheres são as mais prejudicadas com o fator, uma vez que necessitam contribuir por menos tempo e sua expectativa de vida é maior que a dos homens. Com o envelhecimento geral da população brasileira e o aumento da expectativa de vida, que atualmente é de 74,9 anos, o uso do fator foi utilizado como forma de diminuir os custos do INSS.

O Legislativo propôs modificações a essa regra, instituindo uma fórmula conhecida por 85/95. Ela prevê que uma pessoa pode receber o valor integral do benefício quando a soma de sua idade com o tempo de contribuição for igual a 85 para mulheres e a 95 para homens – o valor,

porém, sempre será limitado ao teto. Sem a incidência do fator, o valor tende a ser maior para o aposentado.

Para entrar em vigor, a nova fórmula ainda precisa ser aprovada pela presidente Dilma Rousseff. Até dia 17/06 a presidente tem poder de vetá-lo, total ou parcialmente,

porém pode apresentar ainda proposta distinta trazendo nova fórmula para ser discutida.

Estuda-se que a fórmula se altere com o passar dos anos para ajustar-se ao envelhecimento da população, aumentando ao longo do tempo para 86/96, 87/97 e assim por diante. A tendência do envelhecimento da

população é mundial e são poucos os países que não existe idade mínima para a aposentadoria, neste ponto o Brasil difere do resto do mundo.

Como a situação ainda está indefinida, resta aguardar o pronunciamento da presidente Dilma a respeito da possível nova fórmula, após sua manifestação a proposta segue novamente para o legislativo para ser avaliada, inclusive seu veto pode ser derrubado, por enquanto o fim do fator previdenciário ainda é proposta para o futuro.

Isabella Dearo Vieira Santos
Sócia de Crivelli Advogados Associados

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