

REFORMA
TRABALHISTA
PARA
QUEM?

UM TIRA-DÚVIDAS
SOBRE AS PRINCIPAIS
MUDANÇAS NA LEI

Reforma trabalhista para quem?
Rio de Janeiro: Fisenge/NPC, 2017.
Inclui bibliografia.

ISBN: 978-85-93117-05-3

1. Política – Brasil. 2. Reforma – Brasil. 3. Leis - Brasil 4. Trabalho
– Brasil.

Direitos desta edição reservados à Federação Interestadual de
Sindicatos de Engenheiros – Fisenge

Av. Rio Branco, 277, sala 1703, Cinelândia, Rio de Janeiro (RJ)

CEP: 20040-009

Telefone: (21) 2533-0836 ou 2532-2775

www.fisenge.org.br

fisenge@fisenge.org.br

comunicacao@fisenge.org.br

A divulgação e a reprodução do material são liberadas, desde que
citada a fonte.

EXPEDIENTE

Edição e organização: Fisenge em parceria com o NPC

Pesquisa e texto: Camila Marins e Luisa Santiago

Ilustrações: André Gavazza

Conselho Editorial: Clovis Nascimento, Gilson Neri, Roberto Freire,
Silvana Palmeira e Simone Baía.

Revisão: Sheila Jacob

Estagiária: Leila Ferrell

Projeto gráfico e diagramação: Juliana Braga

Produção: Núcleo Piratininga de Comunicação e Fisenge

DIRETORIA EXECUTIVA (2014/2017)

Diretor Presidente: Clovis Francisco do Nascimento Filho

Diretor vice-presidente: Roberto Luiz de Carvalho Freire

Diretor Financeiro: Eduardo Medeiros Piazero

Diretora Financeira Adjunta: Silvana Marília Ventura Palmeira

Diretor Secretário-Geral: Fernando Elias Vieira Jogaib

Diretor de Negociação Coletiva: Ulisses Kaniak

Diretoria da Mulher: Simone Baía Pereira Gomes

Diretora Executiva: Giucelia Araújo de Figueiredo

Diretor Executivo: Raul Otávio da Silva Pereira

Diretor Executivo: Gilson Luiz Teixeira Neri

DIRETORES SUPLENTES (2014/2017)

Diretor Executivo Suplente: José Ezequiel Ramos

Diretor Executivo Suplente: Francisco Josealdo Medeiros do Vale

Diretor Executivo Suplente: Valter Fanini

Diretor Executivo Suplente: Jorge Dotti Cesa

Diretor Executivo Suplente: Gunter de Moura Angelkorte

Diretora Executiva Suplente: Anildes Lopes Evangelista

Diretora Executiva Suplente: Eloisa Basto Amorim de Moraes

Diretor Executivo Suplente: Nilton Sampaio Freire de Mello

CONSELHO FISCAL - EFETIVO (2014/2017)

Diretor do Conselho Fiscal: Geraldo Sena Neto

Diretor do Conselho Fiscal: Adelar Castiglioni Cazaroto

Diretor do Conselho Fiscal: Rolf Gustavo Meyer

CONSELHO FISCAL - SUPLENTES (2014/2017)

Diretor Suplente do Conselho Fiscal: Alírio Ferreira Mendes Junior

Diretor Suplente do Conselho Fiscal: Romulus Augustus Batista de Lima

Diretora do Conselho Fiscal: Maria Virginia Martins Brandão

SINDICATOS FILIADOS

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DA BAHIA

www.sengeba.org.br | senge@sengeba.org.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

www.senge-es.org.br | senge-es@senge-es.org.br

SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

www.sengemg.com.br | sengemg@sengemg.com.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DA PARAÍBA

www.sengepb.com.br | secretariajp@sengepb.com.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANÁ

www.senge-pr.org.br | senge-pr@senge-pr.org.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE PERNAMBUCO

www.sengepe.org.br | sengepe@hotlink.com.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

www.sengerj.org.br | secretaria@sengerj2.org.br

SEA-RN - SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO

AGRÔNOMOS DO RIO GRANDE DO NORTE

www.searn.org.br | contato@searn.org.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE RONDÔNIA

www.senge-ro.org.br | sengero@brturbo.com.br | sengero1985@gmail.com

SEAGRO-SC - SINDICATO DOS ENGENHEIROS AGRÔNOMOS DE
SANTA CATARINA

www.seagro-sc.org.br | seagro@seagro-sc.org.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DE SERGIPE

www.sengese.org.br | sengese@sengese.org.br

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DE VOLTA REDONDA (RJ)

www.senge-vr.org.br | senge-vr@senge-vr.org.br

SUMÁRIO

■ Introdução	7
O governo Temer e a retirada de direitos.....	8
■ Governo dialoga com agenda de empresários.....	14
■ Reforma Trabalhista: do que estamos falando?.....	16
■ Negociado sobre o legislado	18
O que diz a proposta do Governo e do empresariado?	18
E como isso afeta os engenheiros?	21
■ Eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho.....	22
O que a clt garante hoje?	24
■ Aumento da jornada de trabalho para 220 Horas mensais	25
O aumento da jornada de trabalho também prejudica as mulheres!.....	29
Como funciona a jornada em outros países.....	31
Horas extras.....	32
Parcelamento de férias.....	34

Banco de horas	36
Intervalo intrajornada.....	39
Ultratividade.....	41
Horas “in itinere” contagem do tempo até o local de trabalho em condução fornecida pelo empregador.....	43
Plano de cargos e salários	44
Trabalho remoto.....	45
Remuneração por produtividade ou o fim do salário mínimo?.....	46
Registro de jornada de trabalho.....	47
■ O impacto das reformas trabalhistas pelo mundo.....	49
■ Bibliografia	51

INTRODUÇÃO

No final de 2016, o governo de Michel Temer (PMDB) colocou na pauta do Congresso Nacional uma proposta de reforma trabalhista que representa um duro golpe contra os direitos dos trabalhadores. Se aprovada, essa reforma irá praticamente decretar o fim da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O seu desmantelamento começou no dia 31 de março com a aprovação da lei que permite a terceirização de qualquer atividade de uma empresa.

Os trabalhadores ficarão vulneráveis diante da insegurança do pagamento dos direitos trabalhistas, uma vez que o projeto determina que as empresas que contrataram a prestadora de serviços só deverão pagar a dívida se ganharem na Justiça.

Ao decretar o fim da CLT, o governo Temer atende a pedidos do empresariado nacional e estrangeiro.

O PL da Terceirização (PL 4.302/1998) é de 1998. Ou seja, há dezenove anos os empregadores tentam emplacar a terceirização para todos os postos de trabalho. E agora, aproveitam-se desse momento conturbado da vida nacional para aplicar mais um golpe contra os trabalhadores.

A CLT foi estabelecida por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. Sua finalidade é regulamentar a relação capital e trabalho. O documento, ainda que elaborado há muitos anos e num

contexto político diferente, é até hoje considerado um dos mais avançados, mundialmente, no que diz respeito à legislação trabalhista. Antes da CLT, vigorava a lei do mais forte.

Foi com ela que os trabalhadores passaram a ter regulamentados direitos como:

- duração da jornada de trabalho;
- salário mínimo;
- férias;
- segurança e medicina do trabalho;
- proteção ao trabalho da mulher e do menor;
- previdência social.

Atualmente, além da proposta de reforma trabalhista também está na pauta a reforma previdenciária. Elas estão pairando sobre as cabeças dos trabalhadores desde a década de 1990, quando começa a se implantar o projeto neoliberal no Brasil. A ideia era fazer aqui o que haviam feito no Chile. Só que lá as perdas de direitos impostas aos trabalhadores foram feitas durante a ditadura de Augusto Pinochet. É difícil implementar leis tão prejudiciais aos trabalhadores em um regime democrático. Esse projeto não combina com democracia.

O GOVERNO TEMER E A RETIRADA DE DIREITOS

A reforma trabalhista em pauta agora, em 2017, 74 anos depois da aprovação da CLT, altera a legislação e retrocede

significativamente no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, alguns garantidos inclusive pela Constituição Federal de 1988. Se aprovada, vai deixar o caminho aberto para a ampliação da exploração do trabalho e do trabalhador.

Um dos pontos centrais que o governo quer mudar é a prevalência dos acordos entre patrões e empregados sobre a lei. Em grande parte dos casos, o que for acordado entre o sindicato e as empresas poderá se sobrepor às leis, expondo o trabalhador a acordos que não necessariamente respeitam suas necessidades e seus direitos. Vai depender da capacidade de organização dos trabalhadores em seus sindicatos. Os sindicatos maiores, mais organizados e, conseqüentemente mais fortes, poderão enfrentar os patrões com mais poder de fogo do que os sindicatos pequenos.

O esvaziamento da CLT com a conseqüente diminuição de direitos (precarização) - e ampliação do trabalho com mão de obra barata - é apenas uma parte de um pacote de medidas adotado pelo atual governo federal. Seus objetivos políticos são evidentes. Vamos ver:

1

Favorecimento de empresas estrangeiras em detrimento das nacionais. Exemplo disso é que, nos processos licitatórios abertos, as empresas favorecidas são sempre as estrangeiras, como veremos nos dois próximos pontos.

2

Esgotamento da industrialização nacional. As políticas adotadas pelo governo prejudicam o processo de valorização do conteúdo local, geralmente adotado para am-

pliar a participação da indústria nacional no fornecimento de bens e serviços. A abertura da Petrobrás para o mercado estrangeiro foi um passo nesse sentido.

Como explica o presidente da Federação Interstadual dos Sindicatos dos Engenheiros, Clovis Nascimento: “A Petrobras anunciou licitação para a retomada das obras do COMPERJ e beneficiou apenas as empresas estrangeiras, num total de 30. Nos últimos dias, a estatal contratou uma empresa chinesa para assumir contratos de sistemas de ancoragem para seis navios-plataforma, num total de 50 milhões de dólares”¹.

3

Desmorte da engenharia nacional. O Brasil conta, hoje, com uma enormidade de obras paralisadas e empresas **brasileiras fragilizadas**. Qual a consequência disso? Ainda segundo Clovis, “no ano de 2016 até outubro, no Brasil, foram desligados 39.069 engenheiros e admitidos 24.253. Em 2015, foram admitidos 35.890 e 54.731 engenheiros demitidos. Isso demonstra que estamos perdendo postos de trabalho em todo o país. A atual agenda do governo de Michel Temer pretende aniquilar de vez a nossa engenharia e, conseqüentemente, a nossa soberania”².

Esse pacote sobre o qual acabamos de falar é composto por três propostas de reformas que simbolizam o **RETROCESSO POLÍTICO** e avançam na **RETIRADA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS** conquistados ao longo dos anos.

1 <http://www.fisenge.org.br/index.php/noticias/item/3753-artigo-engenharia-brasileira-vive-uma-tragedia>

2 Idem.

Vejamos:

REFORMA TRABALHISTA

para gerar mão de obra barata e favorecer os donos das empresas;

REFORMA DA PREVIDÊNCIA

para esgotar a força de trabalho de homens e mulheres até os 65 anos e impedir a aposentadoria do povo brasileiro;

REFORMA DO ENSINO MÉDIO

para favorecer o Sistema S e facilitar a exploração da força de trabalho de jovens pelo capital

APRESENTAÇÃO

Somos mais de 200 milhões de habitantes no Brasil. E, destes, mais de 13 milhões de pessoas desempregadas, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O nosso país vive uma crise política e econômica forjada pela afirmação de um projeto alicerçado pela lógica de privilégios, e não de igualdade social. A atual disputa de narrativa – firmada sob a falsa justificativa de geração de empregos – impõe prejuízos e retirada de direitos aos trabalhadores. A Reforma Trabalhista é uma das medidas mais retrógradas das últimas décadas aos direitos dos trabalhadores. A proposta irá precarizar as relações de trabalho e aprofundar a rotatividade, o desemprego e os baixos salários.

A prevalência do negociado sobre o legislado poderá, por exemplo, acabar com o Salário Mínimo Profissional dos engenheiros e das engenheiras. Isso porque as negociações e acordos coletivos poderão ter força de lei e ignorar toda a legislação vigente. Se um acordo coletivo trouxer como cláusula o pagamento de salários inferiores ao Salário Mínimo Profissional dos engenheiros, a lei 4.950-A/66 poderá ser ignorada. Hoje, os sindicatos e as entidades de classe recorrem à Justiça para garantir o cumprimento do Salário Mínimo Profissional. Com a reforma, uma lei histórica para a nossa categoria de engenheiros será anulada.

Essa Reforma Trabalhista representa um retorno ao século XIX no Brasil. Somos muitos, cidadãos e cidadãs, com capacidade de mobilização, manifestação e organização. É nosso dever denunciar o desmonte da legislação trabalhista e ocupar as ruas contra as medidas desse governo ilegítimo. Esta cartilha tem o objetivo de alertar, descrever o contexto e informar pedagogicamente as mudanças na legislação trabalhista e as consequências para a vida de milhares de brasileiros. A informação também é um instrumento de luta e disputa.

Boa leitura!

Clovis Nascimento

Presidente da Federação Interestadual
de Sindicatos de Engenheiros (Fisenge)
Engenheiro civil e sanitarista

ESTA CARTILHA TEM O OBJETIVO
DE PONTUAR AS PRINCIPAIS
MUDANÇAS QUE A

REFORMA TRABALHISTA, **SE APROVADA,**

VAI TRAZER PARA A VIDA DO
TRABALHADOR BRASILEIRO.

BOA LEITURA!

COINCIDÊNCIAS À PARTE...
NADA COMEÇOU HOJE.

GOVERNO DIALOGA COM AGENDA DE EMPRESÁRIOS



Para melhor ilustrarmos o processo que está em curso no Brasil, é importante dar um passo atrás e mostrar uma intrigante combinação de interesses que não começou hoje...

No segundo semestre de 2015, o documento “Uma ponte para o futuro”, elaborado pelo PMDB, foi divulgado e já trazia sinalizações de uma agenda de retirada de direitos. Veja nos dois trechos destacados a seguir:

“Executar uma política de desenvolvimento centrada na iniciativa privada, por meio de transferências de ativos que se fizerem necessárias, concessões amplas em todas as áreas de logística e infraestrutura, parcerias para complementar a oferta de serviços públicos e retorno a regime anterior de concessões na área de petróleo, dando-se a Petrobras o direito de preferência”.

“(...) na área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos”; “porque a questão central é que o Estado deve ser funcional, qualquer que seja o seu tamanho”.

Não por acaso, a “Ponte para o futuro” dialoga perfeitamente com um documento da Confederação Nacional das Indústrias (CNI)³ entregue a Michel Temer, na época vice-presidente, no primeiro semestre de 2016. Esse documento traz 36 medidas consideradas pela instituição como “indispensáveis” para tirar o país da crise e condiciona a aceleração econômica e o processo de industrialização a uma reforma estrutural no Brasil. E que reformas são essas? A reforma do ensino médio, a “modernização” das leis trabalhistas, a reforma da previdência, entre outros.

Ou seja, desde antes de o PMDB assumir oficialmente a presidência da república, já trabalhava em sintonia com o empresariado, deixando evidente qual era o projeto de Brasil que desejavam.

3 <http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2016/04/cni-entrega-a-vice-presidente-michel-temer-proposta-com-36-medidas-indispensaveis-para-tirar-pais-da-crise/>

REFORMA TRABALHISTA: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

A Reforma Trabalhista está proposta por meio do Projeto de Lei nº 6.787/2016.

Ela altera:

- 1 O Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 que estabelece a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).
- 2 A Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 que regulamenta as eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho.
- 3 As regras que regulamentam o trabalho temporário.
- 4 E até mesmo determinados artigos da Constituição Federal de 1988.

Na prática, a proposta altera alguns pontos fundamentais da legislação que protege o trabalhador. São eles:

- Parcelamento de férias anuais;
- Jornada de trabalho;
- Participação em lucros e resultados da empresa;

- Contagem do tempo até o local de trabalho em condução fornecida pelo empregador;
- Intervalo de trabalho;
- Ultratividade;
- Adesão ao Programa de Seguro-Emprego (PSE);
- Plano de cargos e salários;
- Banco de horas;
- Trabalho remoto;
- Remuneração por produtividade;
- Registro de jornada de trabalho.

VAMOS MOSTRAR PARA VOCÊ
O QUE ESTÁ EM JOGO NO
PROCESSO DE APROVAÇÃO
DESSA REFORMA.

NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Esse é um ponto básico para a compreensão do que está sendo imposto ao trabalhador brasileiro. É a base para a retirada de direitos garantidos por tantos anos de luta e empenho das categorias.

De acordo com o economista Marcio Pochmann: *“Um dos elementos centrais deste conjunto de modificações é a ideia de que no Brasil deve haver, pela negociação, uma superação do que a legislação estabelece. Parte do pressuposto que a legislação é rígida e, portanto, as negociações tornariam mais flexíveis e adaptativas as relações de trabalho à realidade que o mundo vive. É uma falsa interpretação.”*⁴

O QUE DIZ A PROPOSTA DO GOVERNO E DO EMPRESARIADO?

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

4 <https://noticias.terra.com.br/brasil/reforma-trabalhista-nao-tera-e-feitos-positivos-sobre-o-emprego,a5a62f2f68da6125c359f7cd4726ef35gl-n02mbu.html>

II - pacto quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas in itinere;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado;

XIII - registro de jornada de trabalho.

MAS VAMOS ENTENDER MELHOR ISSO...

Como funciona hoje?

Atualmente, toda a legislação trabalhista é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal. São os documentos que protegem os trabalhadores de violações e abusos.

Os acordos e as convenções coletivas são negociados pelos sindicatos e têm o objetivo de conquistar mais direitos e benefícios – sempre além daquilo que já está garantido por lei. Jamais devem servir como instrumentos para prejudicar os trabalhadores.

O que mudará?

A premissa “negociado sobre o legislado” estabelece que os acordos e as convenções coletivas terão força de lei e poderão se sobrepor à legislação trabalhista. A reforma trabalhista prevê que este princípio seja a base reguladora em direitos fundamentais.

Veremos como isso aparece em cada ponto ao longo do material...

Se aprovada, todas as garantias já conquistadas e garantidas por lei poderão ser derrubadas por acordos.

Mas a quem isso interessa?

Por que o trabalhador deve entrar em negociação com o patrão sobre algo que já está estabelecido por lei e correr o risco de ter como resultado algo inferior?

E COMO ISSO AFETA OS ENGENHEIROS?

A Lei 4.950-A/1966 garante o pagamento do Salário Mínimo Profissional para os engenheiros. Uma lei que foi conquistada pela mobilização dos sindicatos das categorias e entidades de classe!

Os engenheiros fazem parte da chamada categoria diferenciada, como jornalistas, arquitetos, advogados e médicos, que contam com legislações próprias.

**SE FOR APROVADO O “NEGOCIADO
SOBRE O LEGISLADO”, OS
ENGENHEIROS FICARÃO
SEM A GARANTIA DO PAGAMENTO DO
SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL!**

ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

Além disso, os sindicatos perderão força de negociação. A reforma prevê que trabalhadores sejam eleitos diretamente dentro do ambiente de trabalho e façam a “mediação de conflitos”.

Vejamos o que diz o texto da proposta do governo.

Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de 200 empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de 15 dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração de 2 anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa,

desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto.

Mas... sem imunidade e estabilidade no emprego, sem as garantias previstas atualmente pela CLT e pela Constituição Federal, quem irá se expor em uma negociação contra o seu próprio chefe?

Como podemos ver no texto, a estabilidade é relativa. Os representantes dos trabalhadores no local de trabalho não podem sofrer dispensa arbitrária ou sem justa causa.

O QUE A CLT GARANTE HOJE?

Essa proposta vai contra o princípio básico da organização do movimento sindical, que é representar o conjunto dos trabalhadores. O que veremos, na prática, é que os interesses individuais irão se sobrepor aos interesses coletivos - privilegiando as empresas e os patrões. E os sindicatos serão enfraquecidos enquanto representantes da classe trabalhadora, tendo que empenhar-se na luta contra a sua cooptação ou até mesmo extinção.

Enfraquecer a luta sindical só interessa aos patrões. Foi por meio dela que muitas conquistas dos trabalhadores foram garantidas. Conquistas como as parcelas adicionais de PLR, 14º salário, aumento do vale-alimentação, inclusão do vale-cultura. Tudo isso partiu de pautas construídas coletivamente em assembleias.

AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO PARA 220 HORAS MENSAIS

De tempos em tempos a jornada de trabalho regulamentada por lei é alvo de ameaças do capital. Desde que tiveram esse direito estabelecido, após lutas que duraram muitos anos ao redor do mundo todo, os trabalhadores precisaram continuar lutando sistematicamente para garantir a sua manutenção.

Como funciona hoje?

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, prevê que

“são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)”.

O que irá mudar?

A jornada de trabalho está entre os pontos da relação entre patrões e empregados que poderá ser negociada. Após a reforma trabalhista, a restrição será apenas de não exceder o limite de 12 horas diárias e 220 mensais.

A PROPOSTA AUMENTA O LIMITE MÁXIMO DIÁRIO DE TRABALHO EM 4 HORAS: DE 8 PARA 12 HORAS.



VOCÊ SE ASSUSTOU?

MAS É ISSO MESMO. O ATUAL GOVERNO
E OS EMPRESÁRIOS QUEREM 12 HORAS
DIÁRIAS E 220 MENSAIS.

Com essa mudança, a legislação trabalhista existente sobre essa questão será **DESCARTADA** e **IGNORADA**.

O determinante, como citado anteriormente, será o que for negociado sobre aquilo que já está legislado, ou seja, que é lei.

Ora, um patrão, obviamente, terá interesse em estender a jornada de trabalho para o volume máximo e com salários rebaixados.

O aumento das horas trabalhadas é prejudicial de muitas formas:

- exige do trabalhador a dedicação de praticamente todas as horas do seu dia para o trabalho;
- interfere diretamente na saúde do trabalhador. Afinal, o excesso de horas de trabalho é um dos principais fatores causadores de doenças graves;
- diminui o valor que um trabalhador ganha hoje pela quantidade de horas que ele passará a ter que trabalhar. Com o aumento da jornada de trabalho, o empregador poderá incorporar no salário a remuneração pelo excedente das 8 horas, que antes era paga como hora-extra, ou seja, com um valor percentualmente maior do que a hora regular.

Além disso, essa reforma, que alguns chamam de “modernização trabalhista”, representa um atraso frente às normas internacionais e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como veremos adiante.

Preste atenção numa situação que acontece em vários cantos do país...

Uma pessoa que trabalha no centro da cidade e mora na periferia. Ela leva cerca de duas horas e meia para chegar ao trabalho, ou mais, considerando o trânsito e outros fatores que interfiram no deslocamento. Essa trabalhadora tem que acordar às 4h da manhã para chegar às 8h, no trabalho. Isso, sem considerar a qualidade, a demora do transporte público e o preço da passagem de diversos meios de transporte. Saindo do trabalho às 17h, ela chega em casa às 19h30. Ainda vai jantar, tomar banho, conversar com a família e fazer tarefas fora do campo profissional. Imaginemos que ela vá dormir às 23h. Só lhe restam poucas horas de sono para iniciar uma nova jornada.

**COM A REFORMA TRABALHISTA,
TUDO VAI PIORAR AINDA MAIS!**

E O TEMPO PARA ESTUDAR? E PARA O LAZER?

Qual será a vida desse trabalhador se o seu patrão ainda puder impor um aumento na sua carga horária diária?

A REFORMA TRABALHISTA ACABA COM A JORNADA DE OITO HORAS DE TRABALHO CONSAGRADA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

O AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO TAMBÉM PREJUDICA AS MULHERES!

A pesquisa “Trabalho feminino e vida familiar: escolhas e constrangimentos na vida das mulheres no início do século XXI”, desenvolvida no Núcleo de Estudos de População Elza Berquó (Nepo) da Unicamp (Universidade de Campinas), apontou que as mulheres têm jornada de trabalho ampliada. De acordo com dados do estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, divulgado em 6/3/2017, pelo Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), as mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana devido à dupla jornada, que inclui tarefas domésticas e trabalho remunerado. O estudo é feito com base em séries históricas de 1995 a 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Este é o retrato da dupla e até tripla jornada de trabalho da mulher, fruto de uma cultura **patriarcal e machista**.

Além de uma vida profissional, mulheres ainda são condicionadas, de forma compulsória, a assumir o cuidado integral com a casa e a família. Isso faz com que elas, mesmo cansadas do trabalho formal, ainda tenham que **realizar todas as tarefas domésticas e familiares de uma casa**. O trabalho doméstico não é remunerado, pelo contrário, é invisibilizado.

Com o aumento da jornada de trabalho, as mulheres serão as mais prejudicadas, pois sua carga de trabalho, que já é grande, se tornará ainda maior e mais exaustiva.



COMO FUNCIONA A JORNADA EM OUTROS PAÍSES DE ACORDO COM A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Pela tabela abaixo, podemos ver a média de horas trabalhadas por semana em diferentes países. Com a jornada de 8 horas diárias, o Brasil já se encontra entre os países com maior carga horária. Com a reforma, esse quadro ainda vai piorar.

CARGA HORÁRIA POR PAÍS



Fonte: Organização Internacional do Trabalho | *média de horas trabalhadas

Vale destacar o caso da França que, recentemente, passou por uma reforma trabalhista, e aumentou o número de horas trabalhadas em até 60 horas. Essa ampliação valerá em casos específicos e previamente acordados com os sindicatos. A liberação da ampliação da jornada só deverá ser autorizada em casos de escassez de oferta como, por exemplo, no caso das indústrias de medicamentos e alimentos.

HORAS EXTRAS

Como funciona hoje?

De acordo com o art. 59 da CLT, a duração normal do trabalho, 8 horas diárias, poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho. Esse artigo prevê também que a remuneração dessa hora suplementar deve ser de, pelo menos, 50% superior à da hora normal, conforme consta no trecho a seguir:

*“§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (*Vide CF, art. 7º inciso XVI, que elevou esse percentual mínimo para 50%).”*

O que irá mudar?

A mudança na regulamentação das horas extras caminha lado a lado e justifica a ampliação da jornada de trabalho. É um conjunto de maldades pensado para favorecer os patrões e aumentar a exploração do trabalhador.

Como vimos no item anterior, ao abrir a possibilidade de a jornada de trabalho ter mais do que 8 horas, a nova lei permite que as empresas incluam a remuneração por essas horas trabalhadas além das 8 horas no total do salário, como uma hora comum de trabalho e não como hora-extra. Ou seja, com valor menor.

PERCEBERAM?

PARA AS EMPRESAS É
MAIS LUCRATIVO EMBUTIR
AS HORAS EXTRAS NA
JORNADA.

Enquanto isso, as pessoas serão obrigadas a trabalhar mais, com jornadas que podem chegar a 12 horas diárias, sem receber salário maior e prejudicando a sua saúde e vida social.

PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Como funciona hoje?

Trabalhadoras e trabalhadores urbanos e rurais têm 30 (trinta) dias de descanso remunerado garantidos por lei. É o que consta nos termos do inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal e também nos artigos 129 a 153 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

PARA QUE SERVEM AS FÉRIAS?

Prioritariamente, as férias remuneradas têm o objetivo de garantir saúde, segurança e qualidade de vida ao trabalhador. Elas existem para compensar o desgaste físico e mental causado pelo dia a dia do trabalho e também para compensar, de alguma forma, o seu afastamento dos círculos familiar, político e comunitário. Afinal, a maioria dos trabalhadores brasileiros passa a maior parte do tempo no ambiente de trabalho e longe da família e amigos.

Os 30 dias de férias, atualmente, podem ser utilizados integralmente ou de maneira fracionada. No caso de parcelamento, o art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho, no seu parágrafo 1º, prevê possibilidade de divisão das férias em apenas **DOIS** períodos, considerando que um desses não pode ser inferior a dez dias corridos.

O que irá mudar?

O parcelamento do período das férias anuais poderá ser feito em até **TRÊS** vezes, com pagamento proporcional às parcelas. A resolução que estabelece que uma das frações deve necessariamente corresponder a duas semanas ininterruptas de trabalho, ou seja, dez dias corridos, se mantém, mas o restante pode ser negociado para ser utilizado em dois outros momentos.

O descanso parcelado em três vezes diminui qualitativamente o tempo fora do trabalho e pode prejudicar a saúde do trabalhador e as suas vivências fora do local de trabalho. Além disso, a forma da divisão vai, recorrentemente, ser feita de acordo com as demandas do trabalho e a vontade do patrão – e não conforme as necessidades do trabalhador.

As férias remuneradas têm o objetivo de garantir saúde, segurança e qualidade de vida ao trabalhador. Elas existem para compensar o desgaste físico e mental causado pelo dia a dia do trabalho

BANCO DE HORAS

Como funciona hoje?

O banco de horas já é uma forma de precarização do trabalho. Essa medida instituiu a compensação de horas extras trabalhadas em folgas, substituindo o pagamento, desde que acordado, conforme a Lei 9.601/1998.

Na lei atual, é possível fazer, no máximo, duas horas extras por dia que entram no regime de compensação do banco de horas. Se passar disso, as outras horas a mais terão que ser pagas de acordo com o regime de horas extras, ou seja, com 50% a mais como determina a Constituição Federal.

E, se não houver a compensação das horas durante a vigência do contrato ou um prazo pré-determinado, o empregado tem direito ao recebimento de todas as horas extras trabalhadas dentro da mesma proporção de 1 hora = 1,5 horas.

O BANCO DE HORAS É UMA FORMA DE BURLAR O PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS.

O trabalhador tem muita dificuldade de compensar os dias e transformar em folgas ou redução da jornada, afinal, o volume de trabalho nem sempre permite. Além disso, geralmente ocorre uma pressão do patrão para dificultar e as horas acabam perdidas, sem pagamento e sem compensação.

O que muda?

A forma de compensação das horas extras trabalhadas passará ser negociada por acordo ou convenção coletiva, o que anula a lei existente e amplia ainda mais a vulnerabilidade do trabalhador.

No caso do banco de horas, ao não determinar o limite de horas extras trabalhadas que poderão ser transformadas em horas não trabalhadas, o PL da reforma trabalhista deixa em aberto uma questão que aumenta o risco de o trabalhador ser prejudicado. Ao empregador não interessa ter um custo maior pelo tempo além do contratado que um trabalhador dedica para sua função.

Ou seja, quanto menos legislação e menos regulação, melhor para as empresas.

Contratos de trabalho temporário

Diz o Art. 2º (Lei nº 6.019/74) que o *“trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços”*.

E esse é outro ponto sobre o qual a atual proposta de reforma trabalhista dispõe.

No que diz respeito ao tempo de contrato, o limite máximo de dias para a contratação passará dos 90 atuais, que são prorrogáveis por mais 90 dias, para o máximo de 120 dias, renováveis por mais 120.

Ou seja, os trabalhadores poderão ser contratados por até **OITO** meses sem direitos trabalhistas, como: seguro-desemprego, estabilidade para gestantes, aviso prévio e os 40% de multa do FGTS.

Além do tempo de contrato, o PL determina outra alteração para a lei em questão. A partir do momento de sua aprovação, as empresas poderão contratar trabalhadores temporários para assumir as funções daqueles que estejam afastados do trabalho por motivo de férias, licença maternidade, necessidade de cuidados médicos, etc.

O que isso gera?

O trabalhador pode vir a deixar de usufruir dos seus direitos de descanso para cuidado da saúde e da vida particular por receio de ser substituído por outro. Uma medida como essa gera insegurança e sofrimento ao trabalhador, que passa a se sentir ameaçado ao fazer uso daquilo que é um direito garantido por lei.

INTERVALO INTRAJORNADA

Como funciona hoje?

De acordo com o Art. 71 da CLT, “em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas”.

Sobre outros casos, diz a lei: “§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.”

É por meio dessa lei que nós, trabalhadores, temos direito a parar por uma hora para almoço.



O que muda?

Após a Reforma Trabalhista, a lei passará a exigir a existência de um intervalo intrajornada estabelecendo apenas uma coisa: que seja “respeitado o limite mínimo de trinta minutos”. Ou seja, as empresas poderão reduzir o horário previsto para descanso e/ou alimentação de 60 para 30 minutos.

O HORÁRIO DE
ALMOÇO PODERÁ
SER DE APENAS
30 MINUTOS!

ULTRATIVIDADE

Como funciona hoje?

Ultratividade é um princípio que garante que os direitos de um acordo ou convenção coletiva continuarão sendo utilizados para negociações mesmo após a data-base e até que um novo acordo seja firmado. Ou seja, seus pontos se renovam automaticamente até que a categoria se reúna para definir novos.

É um mecanismo que garante aos trabalhadores que os conflitos relativos ao cotidiano do trabalho serão resolvidos com base naquilo que decidiram e conquistaram em convenção coletiva, e não diretamente pela Justiça do Trabalho.

Este princípio é um importante avanço para as relações de trabalho, pois permitiu mais equilíbrio nos processos negociais, já que as partes — trabalhador e empregador — negociavam tendo como referência o acordo ou convenção anterior, que mesmo ‘vencida’ ou ‘expirada’ continuava valendo até que novo pacto fosse firmado.

Conflitos relativos ao cotidiano do trabalho são resolvidos com base naquilo que decidiram e conquistaram em convenção coletiva

O que irá mudar?

A proposta de reforma trabalhista em pauta prevê o fim da ultratividade. Se aprovada, todos os direitos conquistados em negociações coletivas anteriores serão extintos automaticamente e terá início uma nova negociação.

MAS, POR QUE ISSO É UM PROBLEMA?

Isso significa que, se em um processo de negociação e estabelecimento de acordo coletivo, o sindicato conseguiu, por exemplo, ampliação da licença-maternidade, concessão de dois talões de alimentação e vale-cultura, após a vigência do acordo, todos esses benefícios expirarão e o sindicato terá que renegociar tudo novamente. Os trabalhadores que tinham direito a esses benefícios irão correr o risco de perder direitos em todas as negociações, iniciando um longo processo de desgaste.

Em uma realidade na qual a vontade dos patrões nem sempre corresponde às necessidades da classe trabalhadora, essa mudança expõe os trabalhadores ao risco do retrocesso cada vez que um acordo coletivo vencer.

HORAS “IN ITINERE” CONTAGEM DO TEMPO ATÉ O LOCAL DE TRABALHO EM CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR

Como é hoje?

Atualmente, o Art. 58, § 2.º da CLT estabelece que, no caso de o local de trabalho ser de difícil acesso e a condução ser fornecida pelo empregador, o tempo gasto pelo trabalhador para deslocamento de ida e volta será computado como parte da jornada e ele receberá por isso.

O que vai mudar?

O PL da reforma trabalhista flexibiliza esse ponto e abre a possibilidade dessa remuneração ser negociada entre as partes em qualquer situação – seja em caso de locais de trabalho de fácil acesso ou locais de difícil acesso.

O problema é que a medida ignora diferenças básicas entre os tipos de trabalho e entre as regiões de uma mesma cidade, estado ou país.

O professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e advogado trabalhista, Wagner Gusmão, afirma que essa é uma possibilidade clara de retirada de direito dos trabalhadores. “Não tem como ser classificado de outra maneira. O governo está pretendendo tratar trabalhadores diferentes de uma maneira igual”, diz.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Como é hoje?

As políticas salariais de uma empresa são aplicadas a partir de um plano de cargos e salários, que define a progressão das carreiras e o valor da hora trabalhada em cada posição. Atualmente, não há legislação trabalhista que trate especificamente da gestão de cargos e salários.

Isso significa que sindicatos das mais diversas categorias estão em constante luta com as empresas para garantir que os planos de cargos e salários sejam benéficos para os trabalhadores.

O que vai mudar?

Com a reforma trabalhista, o estabelecimento de um plano de cargos e salários também ficará a cargo das negociações entre trabalhadores e empregadores. Acontece que com o enfraquecimento dos sindicatos por meio da proposta de eleição de representantes diretamente no local de trabalho, diminui o poder de pressão dos trabalhadores e aumenta a fragilidade dos acordos.

Ainda há a suspensão do princípio da ultratividade, que faz com que um acordo ou convenção coletiva seja suspenso a partir de sua data-base. O resultado dessa combinação é que anos e anos de esforço e luta poderão ser perdidos.

TRABALHO REMOTO

Como é hoje?

A Lei 12.551, sancionada em dezembro de 2011 pela então presidenta Dilma Rousseff (PT), determina que aqueles que exercem trabalho remoto – ou seja, em casa ou à distância, usando computadores, telefones, celulares e smartphones – têm os mesmos direitos previstos na CLT. É o caso de direitos como hora extra, adicional noturno e assistência em caso de acidente de trabalho e também dos direitos previdenciários.

O que muda?

Com a aprovação do PL da reforma trabalhista, as condições e direitos relativos ao trabalho remoto poderão ser negociados entre trabalhador e empregador, anulando a legislação atualmente existente. Isso diminui a possibilidade de o trabalhador se defender contra uma possível superexploração e extingue também as suas garantias de remuneração justa, férias, 13º salário, etc.

REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE OU O FIM DO SALÁRIO MÍNIMO?

Como é hoje?

Outro direito que poderá ser negociado diretamente entre empresas e trabalhadores é o da remuneração por produtividade. Esse tipo de remuneração está prevista na legislação trabalhista com a garantia de que, em meses de menor movimento de trabalho, o trabalhador receba ao menos o salário mínimo ou o piso da categoria da qual faz parte.

Um exemplo comum desse tipo de remuneração são os aqueles que trabalham como vendedores e que recebem um adicional, ou comissão, dependendo do volume de vendas que fizerem.

O que muda?

A remuneração mínima do trabalhador passa a ficar sujeita aos arranjos feitos em acordos ou convenções coletivas. Essa medida, na prática, pode terminar desobrigando os patrões a pagarem o salário mínimo ou o piso estabelecido por lei.

REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO

A forma de controle das horas trabalhadas é outro aspecto que poderá sofrer modificações com a aprovação dessa reforma trabalhista.

Como é hoje?

Desde 2009, uma portaria do Ministério do Trabalho determina que o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas. Diz a portaria que o SREP deve registrar fielmente as marcações efetuadas. Isto é, não é permitida qualquer ação que restrinja o horário de marcação do ponto; a marcação automática do ponto, utilizando-se horários predefinidos ou o horário contratual; a exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

Essa é uma forma - determinada por lei - que trabalhador e empregador têm para controlar o cumprimento da jornada de trabalho acordada no contrato de trabalho. Para o trabalhador, representa uma proteção e a garantia, por exemplo, de que, se ele trabalhar além da sua carga horária, as horas extras serão registradas e ele receberá por isso.

O que muda?

A proposta de reforma trabalhista suspende a exigência da portaria do Ministério do Trabalho e propõe que a forma de registro da jornada de trabalho seja objeto de negociação entre empregadores e trabalhadores, por meio de seus representantes ou do sindicato.

O resultado disso pode ser a adoção de sistemas não confiáveis ou até mesmo a não adoção. O prejudicado vai ser o trabalhador que fica exposto à pressão para trabalhar além da sua jornada diária e sem nenhuma garantia de que ele receberá adicional por isso e mesmo de que será respeitado o número limite de horas-extras.

Mais uma vez, quem sai prejudicado é o trabalhador.

O prejudicado vai ser o trabalhador que fica exposto à pressão para trabalhar além da sua jornada diária e sem nenhuma garantia de que ele receberá adicional

O IMPACTO DAS REFORMAS TRABALHISTAS PELO MUNDO

As propostas que mostramos acima não caminham de forma desconectada com o resto do mundo. Em vários países, mobilizações por reformas trabalhistas são vistas desde o início da mais recente crise econômica mundial, em 2008. Assim como aqui no Brasil, índices como as crescentes taxas de desemprego servem de pretexto para as iniciativas de reformas e disputa da opinião da sociedade sobre elas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou recentemente um estudo sobre reformas legislação trabalhista em 110 países no período de 2008 a 2014.

A partir dos dados levantados por essa pesquisa, é possível destacar alguns aspectos:

- Foram analisadas 642 mudanças nos sistemas trabalhistas de 110 países. Em 55% dos casos, as reformas tiveram como objetivo reduzir a proteção ao emprego, atingindo toda a população, e tinham caráter permanente, produzindo uma mudança de longo prazo na regulamentação do mercado de trabalho no mundo.

- Destacam-se as reformas que diminuem os níveis de regulação do trabalho – ou seja, que flexibilizam as leis trabalhistas: 74% trataram de jornada de trabalho, 65% de contratos de trabalho temporário, 62% de demissões coletivas, 59% de contratos permanentes, 46% de negociações coletivas e 28% de outras formas de emprego.
- A retirada de direitos dos trabalhadores em nome do desenvolvimento econômico é, como podemos ver, uma demanda que ultrapassa as fronteiras do nosso país. É uma pressão do capitalismo que, a cada ciclo de crise, precisa se reinventar para se reerguer.
- E quem paga a conta dessa reinvenção? Os trabalhadores, ora! Em qualquer parte do mundo.

BIBLIOGRAFIA

- **IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada).** Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos. 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526. Acesso em: 15/04/2017
- **LUCIO, Clemente Ganz. Brasil Debate.** Impactos das reformas trabalhistas no mundo. 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2017/03/impactos-das-reformas-trabalhistas-no-mundo>. Acesso em: 15/04/2017.
- **MARTINS, Kamila Mendes e NEITSCH, Joana.** Flexibilizar pagamento de horas *in itinere* é retirar direito do trabalhador, dizem juristas. 2017. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/flexibilizar-pagamento-de-horas-in-itinere-e-retirar-direito-do-trabalhador-dizem-juristas-5vx4gzqlwvj8sc7b4fc98g6rf>. Acesso em: 10/04/2017.
- **NASCIMENTO, Clovis.** Engenharia brasileira vive uma tragédia. 2017. Disponível em: <http://www.fisenge.org.br/index.php/noticias/item/3753-artigo-engenharia-brasileira-vive-uma-tragedia>. Acesso em: 1/04/2017.
- **POCHMANN, Marcio.** Pochmann: reforma trabalhista não é positiva sobre emprego. 2017. Disponível em: <https://noticias.terra.com.br/brasil/reforma-trabalhista-nao-tera-efeitos-positivos-sobre-o-emprego,a5a62f2f-68da6125c359f7cd4726ef35gln02mbu.html>. Acesso em: 15/04/2017.
- **PROJETO DE LEI.** Câmara dos Deputados. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=33B057FC7220B6841417CFA01C5955E2.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 30/03/2017.
- **SERGIO JOÃO, Paulo.** O que muda com o projeto de lei sobre trabalho temporário e terceirização. 2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-mar-24/reflexoes-trabalhistas-muda-pl-trabalho-temporario-terceirizacao>. Acesso em: 10/04/2017.

Realização:

fisenge

**Federação Interestadual de
Sindicatos de Engenheiros**

www.fisenge.org.br

www.facebook.com/federacaofisenge

NPC

Núcleo Piratininga
de Comunicação

ISBN: 978-85-93117-05-3