


# REVISTA SINPACEL



ANO 03 • Nº 11

# 11



**A MODERNIZAÇÃO DAS  
LEIS DO TRABALHO:  
OPORTUNIDADE, NÃO  
OPORTUNISMO.**

Leia o conteúdo completo a partir da pág. 04

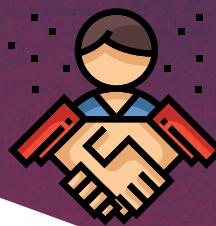


[www.sinpacel.org.br](http://www.sinpacel.org.br)

Sindicato das Indústrias de Papel, Celulose  
e Pasta de Madeira para Papel, Papelão e de Artefatos de Papel  
e Papelão do Estado do Paraná



# Saiba mais sobre a **Modernização Trabalhista**



## 15 avanços que a Modernização Trabalhista traz para você e para o Brasil

Nova legislação assegura direitos do trabalhador, prestigia diálogo e contribui para harmonizar as relações do trabalho



1. Foram mantidos todos os direitos trabalhistas, como 13º salário, FGTS, férias de 30 dias, seguro desemprego, repouso semanal remunerado, aposentadoria, licença maternidade e paternidade. Inclusive, a modernização proíbe que eles sejam objeto de negociação.



2. As férias poderão ser divididas em mais de um período, com a concordância do empregado.



3. O empregado poderá trabalhar em casa (home office).



4. Por meio de acordo, empregado e empregador poderão encerrar o contrato de trabalho. Neste caso, serão pagas as verbas trabalhistas e será autorizado o saque de 80% do FGTS.



5. Procedimentos para retirada do seguro desemprego e para movimentação do FGTS serão desburocratizados.



6. Empregados e empresas agora poderão ajustar condições de trabalho específicas, por meio de acordo ou convenção coletiva. Será possível, por exemplo, negociar a redução do horário de almoço para o empregado sair mais cedo ou ter folgas, a troca de feriado que caia no meio da semana e as rotinas de trabalho mais maleáveis.



7. Agora, o empregado com nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS poderá ajustar com a empresa, por meio de acordo individual, condições de trabalho específicas. Pode, por exemplo, negociar compensação de jornada para trabalhar mais em um dia e sair mais cedo no outro e home office.



8. As regras de contrato por tempo parcial foram aperfeiçoadas, contribuindo para gerar empregos para profissionais sem condições de se dedicar ao trabalho em tempo integral.



9. O trabalho intermitente foi regulamentado, contribuindo para criação de empregos e para trazer para formalidade trabalhadores contratados para demandas específicas de curto prazo. Por exemplo: formaliza uma pessoa que trabalha em um evento durante uma manhã. Esta medida também facilita a contratação de pessoas que não podem trabalhar, diariamente, 8 horas.



10. As novas regras garantem que as gestantes não trabalhem em locais insalubres de grau máximo (trabalho com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas). E também que, se um médico de sua confiança assim indicar, não trabalhem em locais insalubres de grau médio ou mínimo.



11. A partir de agora está expressamente permitida a terceirização de qualquer atividade. Por outro lado, fica proibida a contratação de pessoas jurídicas formadas por ex-empregados desligados até 18 meses antes da terceirização. Estas regras buscam dar segurança e proteção para empregados e empresas.



12. As empresas passam a ser penalizadas com multas mais altas caso não registrem seus empregados ou não anotem os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do empregado.



13. A modernização regulamenta o dano moral, fixando critérios para sua caracterização quando ocorrerem ofensas à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer, e à integridade física do empregado.



14. Pelas novas regras, fica estabelecido que é de responsabilidade do empregador a higienização de uniformes, quando necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização de vestimentas comuns.



15. Empregado e empregador agora podem pedir à justiça do trabalho a homologação de um acordo extrajudicial relacionado ao contrato de trabalho.

**ACESSE [fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia-sindical/](https://fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia-sindical/)**

**CNI**

Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

**FIEP**

**SESI**

**SENAI**

**IEL**





## EDITORIAL

# PREPONDERÂNCIA DO ACORDO SOBRE O LEGISLADO REFLETE DIRETAMENTE NO PAPEL DOS SINDICATOS

**POR RUI GERSON BRANDT**  
PRESIDENTE DO SINPAPEL

Sem dúvida, a Reforma Trabalhista, recentemente aprovada, procura atender os anseios de empregados e empregadores, manifestados no decorrer do tempo, na busca de melhorar e modernizar as relações entre capital e trabalho.

Ela preserva os direitos adquiridos, respeita os constitucionais e lança a expectativa de redução do número de ações trabalhistas, calculadas atualmente em onze mil/dia, que atormentam e oneram as empresas, assombradas pela insegurança jurídica dos contratos de trabalho.

A mudança mais significativa é a preponderância do acordo sobre o legislado que reflete diretamente no papel dos Sindicatos, que ganham a importância devida e se fortalecem

nas negociações que envolvam os interesses das empresas e dos empregados, na seara da categoria econômica que representam.

No caso do Sinpapel, que já oferece vários serviços, dentre os quais se destacam os do Laboratório, da Logística Reversa, dos Comitês Temáticos, dos Cursos e Treinamentos, faz parte a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho realizada anualmente, por ocasião da data base da categoria – novembro, conduzida por uma comissão eleita, liderada pelo Presidente do Sindicato.

Diante da nova lei, uma Convenção Coletiva que, ao longo de sua vigência, é a base de todo o relacionamento patronal/laboral, seja para dirimir conflitos como para qualquer

outra iniciativa em busca de novos entendimentos, sejam esses por meio de Acordos Coletivos ou Individuais, ganha uma importância compatível com um país que luta para sair de um eterno patamar de emergente.

Portanto, é fundamental para uma categoria econômica ter uma Convenção Coletiva que contenha os elementos que garantam um contrato de trabalho que atenda a legalidade, a dignidade do trabalhador, a segurança jurídica e propicie o crescimento econômico e social do Brasil.

Ela é, também, o espelho da representatividade do Sindicato Patronal, a sua legitimidade, do associativismo que procura implementar e revela a união das empresas quando diante do interesse coletivo.

## EXPEDIENTE

Rua Brigadeiro Franco, 3389  
Curitiba/PR - CEP: 80.250-030  
Tel.: (41) 3333-4511  
www.sinpapel.org.br

REVISTA SINPAPEL É UMA PUBLICAÇÃO TRIMESTRAL DO SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, CELULOSE E PASTA DE MADEIRA PARA PAPEL, PAPELÃO E DE ARTEFATOS DE PAPEL E PAPELÃO DO ESTADO DO PARANÁ.

DIRETORIA EXECUTIVA: EFETIVOS: • Presidente - Rui Gerson Brandt • Vice-Presidente - José Eduardo Nardi • 1º Secretário - Samuel Leiner • 2º Secretário - Francisco de Paula Martines Payno • 1º Tesoureiro - Carolina van der Laars Ribeiro • 2º Tesoureiro - Celso Rufatto • Diretor Técnico - Fernando Wagner Sandri • SUPLENTE: • Arthur Canhisares • Celso Luiz Zagorski • Manoel Lacerda Cardoso Vieira • Hildebrando Reinert • Eduardo Antonio Martins Cravo • Altamir Borges de Camargo. CONSELHO FISCAL: EFETIVOS: • Francisco Cianfarani • Olivier Borgo Neves • José Luiz Domingues • SUPLENTE: Cláudio Cabral • Milton Hörlle • Alberto de Souza. • A Revista Sinpapel é um informativo trimestral. • JORNAISTA RESPONSÁVEL: Tulio de Ferreira Bandeira MTB 0985/06/946-PR. • REDAÇÃO: Tulio de Ferreira Bandeira. • PROJETO EDITORIAL: VX3 Comunicação.




# A MODERNIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: OPORTUNIDADE, NÃO OPORTUNISMO.

*É necessário vencer o preconceito contra a modernização da legislação trabalhista*

**Por Sylvia Lorena**, gerente-executiva de Relações do Trabalho da CNI e Pablo Carneiro, especialista em Políticas e Indústria da CNI.





Crises econômicas em qualquer país do mundo ensejam debates sobre reformas. São nos cenários de recessão prolongada que as nações se defrontam com seus problemas estruturais.

Natural, portanto, que no Brasil voltem às rodas de discussão a disciplina fiscal, o sistema de Previdência e as relações de trabalho. Nada há aqui de oportunismo, como muitos dizem do momento em que tais agendas se enfatizam. Há apenas o atestado fático de que perdemos, como país, a oportunidade de corrigir nossas deficiências quando gozávamos tempos de bonança. Dentre esses temas, a modernização das leis do trabalho é talvez o que mais suscita polêmica.

Em países desenvolvidos, quando o desemprego e a informalidade atingem percentuais altos, costuma-se questionar quais alterações trabalhistas podem ser promovidas para um ambiente mais propício ao trabalho e ao empreendedorismo. Nos últimos anos, Itália e França decidiram enfrentar essa agenda depois de prolongado período de estagnação e elevadas taxas de desemprego, sobretudo entre jovens, após a crise de 2008. O mercado de trabalho da Alemanha, país que havia iniciado em 2003 a reforma de sua legislação à nova realidade produtiva atravessou, por sua vez, esse período difícil com resiliência.

Mas o Brasil há anos enfrenta um cenário trabalhista atípico – o que apenas se enfatizou com a crise econômica –, que exige a adequação da legislação às novas técnicas de produção e formas de trabalhar do mundo moderno.

A nossa legislação trabalhista em cotejo com a realidade produtiva moderna estabelece condições que dificultam o empreendedorismo, a geração de empregos, a produtividade e a competitividade, pela sua burocratização, pela sua rigidez e pelo excessivo detalhamento, e, sobretudo, pela baixa possibilidade de negociação de condições de trabalho específicas

entre trabalhadores e empregadores. E com isso menos protege quem deveria proteger: o trabalhador.

Não é à toa que metade dos trabalhadores brasileiros, estão à margem das garantias e proteções da lei, pois se encontram na informalidade. Mesmo após uma década de crescimento econômico, em 2014, quase metade dos trabalhadores permaneciam sem carteira de trabalho assinada.

Hoje, mesmo quando um empreendedor faz o máximo esforço para cumprir toda a legislação trabalhista, contando, muitas vezes, com uma equipe multidisciplinar formada, por contadores, advogados, administradores, engenheiros de segurança, médicos do trabalho, ainda assim não é possível ter certeza de que todos os detalhes da legislação foram atendidos. Também é difícil ter certeza se as centenas de jurisprudências consolidadas em súmulas, precedentes e orientações jurisprudenciais da Justiça do Trabalho estão sendo observados. Isso quando elas não são alteradas abruptamente, com geração de passivos que até então não existiam e que podem prejudicar até a continuidade dos negócios e dos empregos.

Por isso, não surpreende que em 2015 o Brasil tenha tido quase quatro milhões de novas ações trabalhistas. É claro que esse volume assombroso de processos não é responsabilidade exclusiva das empresas. É uma soma de fatores, em que a nossa legislação tem uma forte participação. Isso porque, a base maior da legislação trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada 73 anos atrás (em 1943), não está adequada para a realidade produtiva e de trabalho atual, de plena era da revolução digital, marcada, pelo altíssimo grau de interconexão do mundo, de pessoas, de trabalhos e de redes de produção.

Para se constatar o abismo existente entre a época atual e a primei-

ra metade do século anterior, quando a CLT foi editada, basta reconhecer que a primeira transmissão televisiva no Brasil ocorreu em 1948, cinco anos depois do lançamento da legislação. Já os essenciais computadores só foram popularizados mais de meio século depois, e estão hoje, presentes ao lado de um arsenal de tecnologias de ponta utilizado nos mais diversos setores e ramos de atividades. A medicina, por exemplo, utiliza hoje a tecnologia de ponta da era digital para que os médicos possam participar de cirurgias delicadíssimas à distância em pacientes localizados em cidades, países e mesmo em outros continentes.

Essa distância entre a legislação e as novas técnicas de produção e trabalho só tende a aumentar e fomentar ainda mais o conflito. Atualmente vê-se o surgimento, em países como a Alemanha, da chamada Indústria 4.0, que pode ser definida simplificada-mente como uma indústria com alto grau tecnológico, atendimento quase personalizado ao cliente e uma forte conectividade na produção, em um aprofundamento do que é chamado de produção em rede. Tal revolução exigirá profissionais cada vez mais capacitados e uma legislação moderna e elástica, capaz de atender de forma dinâmica as necessidades e os interesses dos trabalhadores e das empresas.

É necessário, portanto, vencer o preconceito contra a modernização da legislação trabalhista. Os méritos da CLT, claro, devem ser aproveitados, mas é preciso que se tenha um novo olhar para o mundo do trabalho, não só para garantir a fundamental proteção ao trabalhador, mas também para proporcionar um ambiente de maior competitividade para as empresas.

Isso é ainda mais imprescindível em momento de crise econômica. Trata-se, assim, de mais uma oportunidade de realizar uma das mudanças necessárias e colocar o país de volta à rota do crescimento. ■

# PRESIDENTE DA FIEP PREGA O DIÁLOGO FRANCO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

Por Edson Campagnolo - Presidente da FIEP Federação das Indústrias do Paraná

*O que precisamos no Brasil é criar relações entre capital e trabalho mais transparentes e de confiança*



Edson Campagnolo - Presidente da FIEP  
Federação das Indústrias do Paraná

Depois de décadas de discussões, o Brasil finalmente presenciou uma modernização da o setor produtivo. Apesar de não representar uma transformação ampla nas regras, ela atuali-

za vários pontos relevantes da antiquada Consolidação das Leis do Trabalho.

Seu principal mérito é dar a devida importância às negociações entre empresas e empregados. Com a possibilidade de acordos coletivos terem prevalência sobre a CLT, patrões e empregados poderão estabelecer a melhor forma de implantar em suas rotinas uma série de questões específicas. Entre elas, o parcelamento de férias, a remuneração por produtividade e as jornadas diárias de trabalho, preservando todos os direitos fundamentais de qualquer trabalhador.

É pelo diálogo franco entre empregados e empregadores que isso deve ser decidido. São eles que conhecem, de perto, a realidade, as características e o cotidiano de cada empresa,

setor e processo produtivo. E têm maturidade suficiente para debater todos os pontos permitidos pela modernização, sem prejuízo para qualquer uma das partes.

O que precisamos no Brasil é criar relações entre capital e trabalho mais transparentes e de confiança. Neste contexto a FIEP divulgará todas as questões sobre a modernização, auxiliando todas as indústrias paranaenses a entender as mudanças na legislação, contribuindo assim para que possam preparar para este momento das relações trabalhistas no país. ■

## FETIEP DIZ QUE É NECESSÁRIO MINIMIZAR OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

*A reforma trabalhista deveria submeter-se ao crivo do mais amplo debate público e das maiorias democráticas.*

A Constituição Federal prevê o direito à negociação coletiva e assegura aos sindicatos a representatividade das categorias para a defesa dos interesses e direitos no âmbito judicial e administrativo, da mesma forma que os sindicatos patronais defendem os interesses das empresas. Nesse contexto, é que se materializa a negociação coletiva.

Para o presidente da Fetiep - Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná, Luiz Ari Gin, a prevalência do negociado sobre o legislado, conforme disposta no texto do projeto de reforma trabalhista aprovado pela Câmara de Deputados constitui, a rigor, um desprestígio à negociação coletiva entre empregados

e empregadores, e aos acordos e às convenções coletivas de trabalho.

Segundo Gin, um direito do trabalho federal assegura um mínimo de uniformidade na proteção legal conferida ao trabalhador em todo o território nacional. Com a retirada daquele mínimo ético e civilizatório do capitalismo nacional, regiões cujas condições de trabalho são as mais frágeis tendem a sofrer maiores gravames, pois os sindicatos, enfraquecidos, não terão condições de resistir.

‘Garantir a manutenção das condições de trabalho previamente negociadas entre sindicatos e empregadores, até que outro acordo ou convenção coletiva de trabalho seja fir-



Luiz Ari Gin - Presidente da Fetiep  
Federação dos Trabalhadores nas Indústrias  
do Estado do Paraná

mado, é uma forma de prestigiar esses instrumentos normativos e minimizar os impactos da reforma trabalhista sobre a classe trabalhadora”, diz o presidente.

Para ele a reforma trabalhista contraria o objetivo de promoção do bem de todos e a opinião majoritária da sociedade, no sentido de que as proteções ao trabalho e aos trabalhadores deveriam ser reforçadas na atual conjuntura. Em tempos de crise econômica, política e institucional, qualquer alteração de tamanha abrangência, que implique a ampliação do quadro de desproteção, deveria, quando menos, submeter-se ao crivo do mais amplo debate público e das maiorias democráticas. ■



# REFORMA TRABALHISTA DEVE GERAR MAIS EMPREGOS FORMAIS

Negociação salarial é o ponto mais importante da reforma trabalhista segundo chefe da Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Paraná.

Para o Ministério do Trabalho e Emprego, a reforma trabalhista é baseada na consolidação de direitos, segurança jurídica e geração de empregos. Segundo Luiz Fernando Favaro Busnardo, chefe da seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Paraná, quando o projeto de lei foi ao Congresso Nacional para aprovação, essa reforma ganhou mais corpo, ela se amplificou e o governo vê com bons olhos, principalmente a criação de mais empregos formais, a partir da vigência desses novos dispositivos.

Busnardo diz que a reforma trabalhista nasceu em tempo de crise para gerar postos de trabalho, empregos formais. "Vamos ver, esperamos que a crise não dure muito, que o país volte a crescer, e aí sim saberemos se as mudanças foram positivas em parte ou totalmente positivas para o país", salienta.

Em relação às negociações salariais, o chefe da Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional, fala que esse é o ponto mais relevante da reforma trabalhista, a força que ganham os acordos e as convenções coletivas de trabalho, podem dispor sobre toda e qualquer matéria, desde que, não contrariem aqueles direitos assegurados pela Constituição da República, criando um espaço muito maior para que empresários e empregados, por meio de seus dirigentes sindicais, possam pactuar todos os aspectos necessários.

Perguntado se os números de ações trabalhistas vão diminuir com a modernização da lei, ele respondeu que por um lado sim, porque a flexibilização que a reforma traz, fazendo com que as par-



Luiz Fernando Favaro Busnardo  
Chefe da seção de Relações do Trabalho e  
Emprego do Estado do Paraná

tes tenham mais liberdade de contratar, ao final da relação de emprego pode ser que não existam mais aqueles motivos para o empregado poder reclamar direitos da empresa, por outro lado, ele tem a preocupação com a criação de novas modalidades de contrato de trabalho e que muitas vezes isso poderá virar questionamentos na justiça, se por um lado tende a diminuir, por outro lado pode criar novos tipos de ações.

Outro ponto que Busnardo observou foi a questão da sustentação dos sindicatos com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Para ele essas instituições vão ter que mudar a maneira de se financiar, bem como, de representar uma categoria. Ele acredita que muitos sindicatos irão se unir para continuar atuando em defesa dos trabalhadores e até mesmo os sindicatos patronais em defesa das empresas dos setores. "Haverá muita orientação por parte do Ministério do Trabalho e Emprego. Material para que possa ser consultado por trabalhadores como por empresários, a própria justiça deverá se posicionar em relação a alguns pontos que por ventura venha a ter mudanças, quem sabe novas sumulas, novas jurisprudências e um período de grande adaptação que nós vamos ter que ver", finaliza Busnardo. ■

## MINISTÉRIO DO TRABALHO LANÇA CARTILHA SOBRE MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Fonte: Portal do Brasil

*Material está disponível nos formatos impresso e digital e esclarece mudanças propostas de forma simples e didática*

O projeto de lei da modernização da legislação trabalhista foi editado em forma de cartilha, que explica cada ponto do texto. A proposta do Ministério do Trabalho está disponível nas versões digital e impressa.

A cartilha esclarece aos trabalhadores e à sociedade as mudanças propostas, de forma simples e didática. Com 26 páginas, a publicação explica como funciona o regime de tempo parcial de trabalho, horas "in itinere", inter e intrajornada e trabalho temporário. Além disso, o material revela as novas medidas de combate à informalidade, com aumento do valor das multas e ampliação do quadro de fiscais.

"O acesso total à informação é direito do cidadão e, com a cartilha, pretendemos desmistificar temas que envolvem a modernização trabalhista", revela o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira.

Segundo o Ministro, o projeto de lei foi concebido com a premissa de que não poderia haver redução de nenhum direito trabalhista. Pelo contrário: a proposta reafirma e aprimora direitos assegurados na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho.

A publicação também detalha um dos eixos centrais do projeto. Trata-se do artigo que dá força de lei às convenções e acordos coletivos em 13 pontos específicos. Entre eles, o fracionamento de férias, que poderão ser tiradas em até três períodos, desde que um deles tenha no mínimo duas semanas; jornada padrão de 8 horas diárias e 44 semanais e acréscimo de pelo menos 50% sobre o valor das horas do banco de horas.

Na elaboração do projeto, o ministro Ronaldo Nogueira consultou todas as centrais sindicais e entidades patronais em busca de consenso às propostas.

Ao longo de quase sete meses, Nogueira e técnicos do ministério discutiram e receberam propostas de cada parte envolvida na questão. ■

# REFORMA TRABALHISTA NOVO MARCO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Por Sergio Juchem - Advogado OAB/PR 69.997 - Negociador do Sinpasul e do Sinpesc



Uma visão geral da Reforma nos remete a cinco eixos: modernização da legislação, aproximação entre empregado e empregador, abertura de novo espaço para a negociação coletiva, combate à “indústria das reclamações” e restabelecimento do primado da lei para o Poder Judiciário.

A Reforma, que preserva os direitos garantidos constitucionalmente, foi a modificação mais profunda nos 74 anos de vida da CLT, trazendo a lei para o mundo atual, outorgando liberdade às pessoas, garantindo-lhes o direito de escolher. Dentre essas medidas modernizadoras citamos novas modalidades de contratação (trabalho intermitente/teletrabalho), parcelamento de férias em até três períodos e desnecessidade de homologação sindical na rescisão do contrato de trabalho.

Ao permitir a empregado e empregador ajustar diretamente diversas situações, sem interferência sindical, a Reforma aproxima as partes. Da mesma forma quando determina a eleição de representantes dos trabalhadores na empresa, sem vínculo sindical, para promover o entendimento direto com o empregador.

A abertura de novo espaço para a negociação coletiva propicia a busca da melhor solução para as neces-

sidades das partes, sem risco de ser invalidada pelo Judiciário.

Assegura, em determinadas matérias, prevalência do negociado sobre o legislado, em respeito à autonomia coletiva da vontade. O Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre a Convenção Coletiva de Trabalho. Isto significa segurança jurídica do que foi pactuado. Esse novo espaço, combinado com a não obrigatoriedade da contribuição sindical, fortalecerá a estrutura sindical e a representatividade, impondo ao sindicato a busca de resultados efetivos para sua categoria.

Para combater a “indústria das reclamações”, que fez do Brasil o campeão mundial, com 2,7 milhões de novos processos somente em 2016, várias foram as modificações adotadas: estímulo à solução extrajudicial na composição dos conflitos, arbitragem, geração de risco para ingressar com ação judicial, com pagamento de custas e sucumbência, exigência de determinação e cálculo do valor do pedido, responsabilidade por dano processual,

regulamentação do dano extrapatrimonial e novas regras processuais que desestimulam o ajuizamento de ações.

Ao vedar a edição de súmulas e orientações jurisprudenciais contra a lei, sim, contra a lei, como a Súmula 277, que ilegalmente assegurou a ultratividade, a Reforma restabelece o primado da Lei para o Poder Judiciário, freando o ativismo judicial, pois segundo Ives Gandra da Silva Martins, lúcido Ministro Presidente do TST, “o Juiz é livre dentro da lei, não fora dela”.

Por fim, esclarece cabalmente os termos da Lei 13.429/17, dispondo que “a prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. Sepulta, definitivamente, o péssimo termo terceirização e a polêmica entre atividade fim e atividade meio.

Estes os grandes méritos da Reforma Trabalhista! ■





# DIÁLOGO DA REDE SINDICAL DEBATE IMPACTOS DA NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA



Evento ocorreu no último dia 21 de agosto e reuniu representantes de federações e sindicatos industriais para analisar mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI), em parceria com as federações estaduais, realizou o 2º Diálogo da Rede Sindical da Indústria, no último dia 21 de agosto, em Brasília. Com o tema Modernização trabalhista: impactos sobre o ambiente de negócios, o encontro mobilizou líderes e executivos dos sindicatos empresariais da indústria, assim como gestores e especialistas das federações estaduais e da CNI. O evento foi uma iniciativa do Programa de Desenvolvimento Associativo (PDA) e ocorreu com transmissão por videoconferência para todo o país.

A discussão não poderia vir em melhor momento. No dia 13 de julho, o presidente Michel Temer sancionou a

Reforma Trabalhista. As novas regras entram em vigor em novembro, por isso sindicatos industriais precisam estar preparados para orientar as empresas representadas a lidar com as mudanças. Para a CNI, a lei valoriza a negociação coletiva e prestigia o diálogo entre empresas e trabalhadores, que poderão encontrar soluções pactuadas para seu dia a dia, como já prevê a Constituição.

O Diálogo foi estruturado em quatro momentos. Primeiramente o deputado Daniel Vilela, presidente da Comissão Especial da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, apresentou um panorama das mudanças. Em seguida, a gerente-executiva de Relações do Trabalho da CNI, Sylvia Lorena, abordou os impactos que a Reforma deve gerar sobre o ambiente de negócios. No terceiro momento, o presidente do Conselho Temático de Relações do

Trabalho da CNI, Alexandre Furlan, fez um balanço dos avanços e desafios para a modernização trabalhista. Por fim, os três expositores responderam a perguntas dos participantes.

## REDE SINDICAL DA INDÚSTRIA

A Rede Sindical da Indústria foi criada em 2015 para intensificar o alinhamento, a mobilização em temas de interesse comum e a troca de informações entre as entidades que compõem o Sistema de Representação da Indústria - sindicatos, federações e CNI. Moderada pela CNI, a Rede conta atualmente com a participação ativa de 26 federações e de 699 líderes e executivos sindicais de 15 setores industriais. O primeiro Diálogo da Rede Sindical aconteceu em março e abordou perspectivas para a indústria em 2017. ■

# A NECESSÁRIA REFORMA TRABALHISTA

É tempo de sermos mais competitivos, mais produtivos e de conquistar o nosso espaço no mercado internacional, pois temos competência para tal.

A nossa legislação trabalhista foi, literalmente, copiada da Carta del Lavoro, um regulamento sobre o trabalho dos Italianos implementado em 1927. Pouca coisa foi mudada pelos responsáveis pela implantação da CLT no Brasil em maio de 1943, e durante muitos anos a CLT foi vista como um avanço no ordenamento das relações de trabalho e na proteção dos interesses dos trabalhadores pelo mundo.

Dirigindo-se aos “Trabalhadores do Brasil”, um jargão eternizado em seus discursos, Getúlio Vargas instituiu regras e regulamentos que nortearam e deram segurança para a parte mais fraca na época, o trabalhador. E, funcionava. Ou melhor, funcionou por vários anos, até que o tempo passou e, apesar de continuarmos com a mesma CLT de 1943, passamos a acompanhar a inclusão de remendos e mais remendos. E nós, que tínhamos que praticar estas alterações em nossas empresas chegávamos a pensar que os problemas não eram só os remendos, mas a redação destes textos que, cada vez mais engessavam nossas empresas e as relações capital e trabalho.

Um absurdo, mas parecia que o capital não era necessário para manter os empregos e, a todo o momento, nos deparávamos com medidas mais restritivas e complexas, regulando, muitas vezes, o que deveria ser objeto de livre negociação. Não havia abertura para interpretações mais favoráveis, atualização de conceitos ou revisões que facilitassem a vida de empresas e empregados, sem considerar que este endurecimento poderia representar, simplesmente, a inviabilidade de empreendimentos ou de novos investimentos e, consequentemente, na geração de no-

vos postos de trabalho. Mas, estes argumentos são prosaicos demais para o nosso legislativo, por sinal, parecia que a realidade não tinha nenhuma importância para eles. E aí ficávamos diante do Ministério do Trabalho, órgão que sempre cumpriu à

risca os ditames das leis vigentes.

Para eles, nossos argumentos sobre as características atípicas de nossas atividades ou da singularidade do nosso segmento, via de regra, era, argumento vazio.

Enfim, vivíamos em um mundo onde Trotsky substituíra Antônio Ermínio de Moraes.

E assim iam eles, escrevendo regras que colocavam cada vez mais impedimentos para a geração de postos de trabalho, para a instalação ou ampliação de novas empresas e ao direito de negociação de condições mais racionais de trabalho diretamente com empregados ou com sindicatos alheios a evolução das empresas, das relações do trabalho e do mundo que exigia mais flexibilidade, rapidez na gestão das empresas e na interação com seus empregados. Novos cargos, novas formas de prestações de serviço, novas atividades e novos mercados não previstos ou reconhecidos pela nossa superada CLT.

Mas, diga-se a verdade, em momento algum o empresariado, profissionais da área de Recursos Humanos e alguns advogados e juristas se deram por vencidos. Vários estudos propondo a reforma da CLT foram encaminhados via Federações de Indústrias e CNI e, apesar do fato que em alguns momentos parecia que estávamos malhando em ferro frio, continuávamos a pedir e propor as alterações necessárias à sobrevivência de nossas empresas e menor interferência do estado nas relações de trabalho.

Fez-se a luz!

A lei 13.467/2017 teve um tramite relativamente rápido por Brasília. Foram convocados, sabiamente, profissionais do direito com uma visão atualizada do mundo corporativo e dos interesses dos empregados para a sua redação.

O resultado foi a revisão de 106

dos 922 artigos da CLT, revitalizando este documento de forma a atender interesses de empregados e empresas. Mas, o mais importante, é a possibilidade de negociação direta entre as partes envolvidas (empregados, sindicatos e empresas) estabelecendo condições que permitam o amadurecimento das relações capital trabalho. E o mais importante, sem precarizar ou subtrair nenhum direito dos empregados.

Os tempos são outros, é tempo de sermos mais competitivos, mais produtivos e de conquistar o nosso espaço no mercado internacional, pois temos competência para tal, aliás, o setor privado tem competência para isso, só não fazia mais em virtude da interferência do estado tributando e criando barreiras, tornando nossa legislação trabalhista cada vez mais complexa e desalinhada com os interesses de empresas e trabalhadores.

A lei 13.467/17 deve entrar em vigor em 11 de novembro, e até lá, muita água vai passar sob a ponte havendo risco real de mudança em seu texto original porém, compete a cada um de nós difundirmos, de forma correta, os vários pontos da reforma junto a nossa população interna e nas comunidades onde estamos inseridos, bem como nos mantermos mobilizados em defesa desta lei, contra possíveis tentativas de alteração em prejuízo das relações capital trabalho e da prevalência do negociado sobre o legislado.

Então mãos à obra, como diz o ditado “Não adianta se preparar o tempo todo e, na hora “h” deixar-se levar pela maré, ou você tem força ou não.” Vamos demonstrar a nossa força, unidos e alinhados, o Sinpacel realizará um evento com palestra e debate sobre o assunto, no qual sua participação será fundamental.

Sucesso a todos! ■

**Por João Pedro Marques**  
**Gerente de Recursos Humanos Corporativo da Iguaçu Celulose e Papel.**





# EXISTEM SITUAÇÕES DA REFORMA QUE VÃO SUSCITAR GRANDES DISCUSSÕES

*As empresas precisam estar bem assessoradas para que possam fazer uma boa transição*



Christian Schreamm Jorge  
Gerencia Jurídica da FIEP

O presidente Michel Temer sancionou o projeto de lei da reforma trabalhista, que faz uma mudança na legislação trabalhista e altera em mais de cem pontos a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943. As novas normas estão previstas para entrar em vigor em novembro, mas o Governo se comprometeu a enviar uma medida provisória para o Congresso Nacional alterando alguns pontos da nova legislação.

Segundo o posicionamento da CNI - Confederação Nacional da Indústria, que participou ativamente desse processo, a FIEP Federação das Indústrias do Estado do Paraná é integralmente a favor das normas que foram estabelecidas e aprovadas na modernização da legislação trabalhista.

Segundo o advogado Christian Schreamm Jorge, da Gerencia Jurídica da FIEP e responsável pela área trabalhista, a reforma era uma ne-

cessidade para o país. Ele diz que apesar das críticas feitas, por vários organismos, não era possível fazer uma mudança profunda, pois, muitos direitos trabalhistas estão constitucionalizados, ou seja, para fazer essa grande mudança, seria necessária uma emenda constitucional, para daí alterar várias cláusulas que estão no artigo sétimo da constituição.

Ele diz que existem situações da reforma que vão suscitar grandes discussões e eventualmente alguma inconstitucionalidade, mas a grande dúvida na realidade, é como será implementada a mudança, a partir de novembro quando entrar em vigor as normas da nova legislação.

Jorge salienta que as empresas vão ter nesse momento de transição, que ter muita cautela e vão precisar de uma boa consultoria jurídica para dar apoio. "As empresas precisam estar bem assessoradas para que possam fazer uma boa transição, ver o que podem e o que não podem fazer e fazer com todo o respaldo e cautela para não gerar passivo trabalhista".

O advogado encerra dizendo que a FIEP já está fazendo o trabalho de conscientização, distribuindo material de apoio, discussões com o empresário paranaense em todo o Estado, nas casas da Indústria, para trazer detalhes da reforma, além da consultoria jurídica que a Federação disponibiliza ao empresariado. ■

PREVENÇÃO



SOLUÇÕES QUE  
DIMINUEM  
OS RISCOS E  
**AUMENTAM OS  
GANHOS DA  
SUA EMPRESA.**

RESULTADO

— MULTAS

+ PREVENÇÃO

— AFASTAMENTOS

+ PRODUTIVIDADE

### Sesi Segurança e Saúde na Indústria. Proteja seus resultados.

Proteja os resultados do seu negócio reduzindo o impacto das multas, afastamentos e indenizações. Conte com as soluções do Sesi no Paraná. Tudo o que sua empresa precisa para ampliar a segurança no ambiente de trabalho, melhorar as condições laborais e promover uma rotina mais produtiva dos trabalhadores.

Acesse [sesipr.com.br/segurancaesaude](http://sesipr.com.br/segurancaesaude)  
ou procure a unidade Sesi mais próxima.

FIEP  
SESI  
SENAI  
IEL

**SESI**