

EDITORIAL

Reforma trabalhista: Sem o Sindicato situação do/a trabalhador/a fica ainda pior



**SE
CORRER,
O BICHO
PEGA!**

**SE
FICAR,
O BICHO
COME!**



governos Lula e Dilma mostraram como se combate o desemprego: desenvolvimento e investimento. O país está em recessão, com rombo fiscal de + R\$ 159 bi. O Brasil está de joelhos para o FMI. Coloca à venda nossas melhores e estratégicas empresas estatais para fazer caixa.

Para aprovar a proposta escravagista, o governo Temer comprou

deputados e senadores com emendas parlamentares, gastando mais de R\$ 1 bilhão em 45 dias.

Só resta uma saída para os trabalhadores: fortalecer os sindicatos. O trabalhador sozinho não tem chance alguma de negociar com o patrão ou defender seus interesses trabalhistas. — *Está demitido!* É isso que ouvirá quando pedir um reajuste.

SE UNIR, O BICHO FOGE!



Em novembro, quando a Reforma Trabalhista entrar em vigor, os SINDICATOS serão a única forma de resistência e luta contra o trabalho escravo.

A reforma de Temer, empresários, banqueiros, latifundiários do agronegócio (ruralistas) e outros grupos da elite estabeleceu uma nova ordem nas relações de trabalho: 1) Reduzir a atuação e enfraquecer os Sindicatos. 2) Reduzir o número de processos e enfraquecer a Justiça do Trabalho.

3) Transferir para o trabalhador a negociação salarial de reajustes, benefícios, jornada, PLR e etc, que hoje é feita exclusivamente entre sindicatos e patrões.

Não existirá mais correlação de forças entre capital e trabalho. Há uma vantagem indiscutível dos patrões, que só não vingará se a classe trabalhadora enxergar os **SINDICATOS COMBATIVOS** como uma tábua de salvação,

diante desse ataque cruel.

Acabar com as garantias da CLT só melhora a vida dos empresários. Vai precarizar ainda mais a vida dos trabalhadores, baixando salários, reduzindo a renda dos assalariados e dificultando a aposentadoria, já que muitos de nós não viverão o suficiente para desfrutá-la.

A REFORMA TRABALHISTA é parte do golpe, que começou contra a Presidenta Dilma. Ainda tem as privatizações, com a entrega do setor energético - Hidrelétricas, Petrobras, Pré-Sal - Amazônia, rodovias, portos, aeroportos, e a Reforma da Previdência. Essa sim, será a coroação desse governo golpista, usurpador de direitos para passar a régua.

Parece que estamos anestesiados. A pressão e a mobilização não foram suficientes para enfrentar as mentiras dos deputados, senadores e empresários de que a Lei de Terceirização irrestrita e a Reforma Trabalhista iriam gerar mais empregos. Uma farsa! Os

Sem luta não há conquista

Para o SINTTEL-ES, a reforma não consolida, mas retira direitos; não traz segurança jurídica, ao contrário, dificulta o recurso do trabalhador à Justiça; e em vez de criar, eliminará empregos formais e tornará ainda mais precárias as condições e as relações de trabalho.

Dentre as terríveis mudanças da nova lei, o SINTTEL CHAMA A ATENÇÃO para o TERMO DE QUITAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS. É tipo declaração de quitação anual de débitos que as empresas emitem e encaminham aos consumidores.

A pegadinha está no parágrafo único do Art. 507-B da reforma trabalhista que estabelece que as partes darão, uma vez firmado o respectivo termo, a eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Na reforma trabalhista, esse termo eficácia liberatória das parcelas tem por objetivo IMPEDIR QUE O TRABALHADOR RECORRA À JUSTIÇA DO TRABALHO PARA RECUPERAR PREJUÍZOS causados pelo patrão.

As empresas, certamente vão se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual reclamação trabalhista, quando nela houver pedidos que já tenham sido objetos da quitação dada pelo empregado no Termo de Quitação Anual.

Por que os Sindicatos são hoje a única arma do trabalhador para manter os direitos?

A reforma escravagista é um marco regulatório para as relações de trabalho somente favorável aos interesses das empresas. Veja:

Tirar a proteção do trabalhador

Reduz o poder de negociação coletiva dos sindicatos, permitindo acordos individuais – inclusive verbais – para a pactuação de normas que prevalecerão sobre a legislação, os acordos e as convenções coletivas.



Enfraquecer os sindicatos

Retira dos sindicatos o poder de fazer a homologação de rescisões;

Cria uma forma de representação dos trabalhadores independente do sindicato;



Reduzir salários e benefícios

Autoriza o rebaixamento de direitos previstos em lei, já que o negociado prevalece sobre o legislado em relação a direitos, benefícios, Acordos e Convenções Coletivas.



Aumentar lucro e não pagar encargos e benefícios

Amplia a contratação de trabalhadores autônomos, aumentando o lucro das empresas, que deixam de pagar os encargos sociais e benefícios.

Restringir acesso à Justiça

Restringe a atuação da Justiça do Trabalho, o acesso dos trabalhadores, por que cria uma série de condicionantes, limitando a gratuidade e impondo penalidades ao trabalhador caso perca a ação. Além desses fundamentos, a lei faz "blindagem patrimonial", ao limitar o conceito de grupo econômico de forma a restringir a cobrança de dívidas trabalhistas.



RELAÇÕES DE TRABALHO, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E JUSTIÇA DO TRABALHO

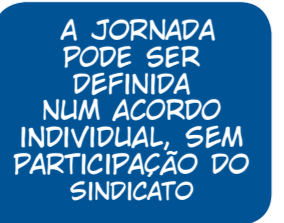
Possibilita a prevalência do negociado sobre o legislado em relação à definição, nos seguintes temas:

Jornada

Regra atual - A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.

Como será?

O patrão pode estender a jornada diária para além de 10 horas diárias (oito normais e duas extras)



"por necessidade imperiosa", observado o limite semanal de 44 horas, sem necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho.

As empresas também podem implantar a jornada de 12h com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

Registro de Ponto

Regra atual - Empresas com mais de 10 trabalhadores devem ter registro de ponto manual, mecânico ou eletrônico.

Como será?

O controle será definido em negociação com os empregados. Essa flexibilização incentiva fraude e ausência de controle. Dificultaria a fiscalização do MPT, MTE e o cálculo de horas extras.

Negociação de ACTs e CCTs

Regra atual - Convenções (CCTs) e acordos coletivos (ACTs) podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação, apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.

O TRABALHADOR SOZINHO TERÁ ALGUMA CHANCE CONTRA A GANÂNCIA PATRONAL?

Como será?

Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação.

Assim, os sindicatos e as empresas e trabalhadores, individualmente, podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei

Validade dos ACTs e CCTs

Regra atual - A Súmula nº 277 do TST consagra a concepção da ultratividade das normas coletivas: esgotada a vigência, mantêm as condições, até que novo Acordo ou Convenção Coletiva seja negociada.

O Ministro Gilmar Mendes deferiu liminar na ADPF 323 para suspender essa súmula.

Como será?

A reforma trabalhista vedou a ultratividade. Esgotada a vigência do ACT ou CCT o patrão não precisa cumpri-los.

O EMPREGADOR APENAS PRECISA NEGAR-SE A NEGOCIAR PARA QUE OS BENEFÍCIOS CAIAM.

Demissão

Regra atual - Quando o trabalhador é demitido sem justa causa, ele tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS à retirada do fundo. Aviso prévio - a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário sem que o funcionário precise trabalhar.

Como será?

A demissão pode ser feita de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40%

sobre o saldo do FGTS.

O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

Rescisão contratual

Regra atual - A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos, quando o trabalhador tem mais de um ano de Carteira assinada.

Como será?

A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, sem que o Sindicato faça a fiscalização dos valores rescisórios que a empresa está pagando.

E A RESCISÃO NÃO PRECISA SER FEITA COM A FISCALIZAÇÃO DO SINDICATO.

Quitação periódica

Regra atual - Não existe na legislação.

Como será?

A lei diz ser "facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Contribuição Sindical

Regra atual - A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano. Equivale a um dia de salário do trabalhador.

Como será?

Será opcional, objetivando tirar os recursos e enfraquecer os sindicatos de trabalhadores.

OS SINDICATOS PATRONAIS CONTINUARÃO FORTES. RECEBERÃO A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ATRAVÉS DO SISTEMA S

GARANTIAS ÀS EMPRESAS

Justiça do Trabalho

Regra atual - pode ingressar na justiça do trabalho, que é gratuita e questionar direitos sonogados até 2 anos depois da demissão. Se perder a ação, na maioria das vezes, não há indenização por parte do trabalhador.

Como será?

Impõe multa para o trabalhador, pagamento de perícia e de honorários para a outra, caso perca a ação.

Pelo texto da nova lei, o patrão pode faltar a audiência, mas o empregado não. Se faltar, pode ter que pagar "as custas" do

O QUE É A REFORMA TRABALHISTA?

Projeto de Lei (PL) 6.787/2016 aprovado na Câmara dos Deputados em 26/04, e pelo Senado (PL 38/2017) em 11/07 modifica cerca de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O golpista Temer sancionou-o no dia 13/07 tornando-o Lei nº 13.467/2017. Entrará em vigor em 11 de novembro/2017.

processo judicial.

Caso o empregado assine a homologação da rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações.

CONDIÇÕES DE TRABALHO E NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Teletrabalho (home office)

Regra atual - Não existe regulamentação.

Como será?

O trabalhador será contratado por tarefa e a prestação de serviços é feita na casa do trabalhador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. As despesas com o trabalho em casa devem ser negociadas com a empresa. Não há pagamento de horas extras, pois não haverá controle de jornada.

Trabalho intermitente (Jornada Zero Hora)

Regra atual - A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.

Como será?

O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. A CTPS deve ser assinada o que garantiria direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais aos dias horas que o empregado trabalhar. O contrato deve estabelecer o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração piso na mesma função. A convocação para o trabalho será de três dias de antecedência.

Gestantes em locais insalubres

Regra atual - Em maio de 2016 houve modificação da CLT para determinar que, enquanto durar lactação ou gestação, a empregada fica afastada de atividades ou locais insalubres nas empresas.

Como será?

As mulheres grávidas não podem trabalhar em local de insalubridade máxima e nas demais áreas (grau médio e mínimo) só serão afastadas se houver atestado recomendando a necessidade de afastamento, assinado por um médico. Já as lactantes, de acordo com a nova lei, poderão trabalhar em locais de insalubridade máxima, exceto se houver pedido médico.

Férias

Regra atual - As férias são de 30 dias e o trabalhador pode vender um terço e gozar os 20 dias, ou dividi-la em 2 períodos.

Como será?

As férias poderão ser divididas em até três períodos de descanso. Nenhum deles pode ser menor do que 5 dias, e um deve ser maior do que 14 dias corridos. Além disso, as férias não podem começar nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso na semana.

Transporte (horas in itinere)

Regra atual

O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho.

MAIS UM DIREITO USURPADO. HAVERÁ REDUÇÃO NOS SALÁRIOS

Como será?

O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

Tempo na empresa

Regra atual

A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Como será?

Não serão consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da

empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

Intervalo descanso e alimentação

Regra atual: O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação. E são de 11 horas o intervalo entre uma jornada e outra.

Como será?

O intervalo de almoço poderá ser negociado, desde que tenha o mínimo de 30 e 15 minutos para jornadas de 8 e 6 horas, respectivamente. Além disso, se o empregador não obedecer, terá que pagar indenização de 50% (metade do valor) da hora normal de trabalho e apenas sobre o tempo que não foi concedido. Vale a mesma regra para a intrajornada de 11 horas. Os/as trabalhadores de call center continuam a ter pausa de 20 minutos, que já é fora da jornada de 6 horas.

30 MINUTOS PARA O ALMOÇO.

Remuneração

Regra atual - A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.

IMAGINE QUAL SERÁ O VALOR DE SUA APOSENTADORIA, SEM AS VANTAGENS?

Como será?

O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário (é oficialização do chamado por fora).

Outras mudanças

Cargo de confiança

Permite ao empregador a alteração unilateral de cargo de confiança ocupado pelo empregado, revertendo-o ao cargo anterior, sem que haja necessidade de incorporação de gratificações e adicionais ao salário do cargo anterior, independentemente do período de desempenho no cargo de confiança.

Prêmio, abonos, diárias...

Amplia as parcelas não integrantes do salário ao estabelecer que prêmios, abonos e diárias

ESSAS VANTAGENS NÃO SE SOMAM À REMUNERAÇÃO SALARIAL

de viagens (mesmo quando superiores a 50% da remuneração) não compõem a remuneração, mesmo se forem habituais.

Isonomia salarial

Não haverá mais "salários iguais para funções iguais", pois nova lei permite que as empresas pratiquem salários diferentes para as mesmas funções.

(in)Tolerância de 15 minutos

Extingue o intervalo obrigatório de 15 minutos que antecede a prorrogação da jornada de trabalho, antes de começar a contar as horas extras.

ACABA O INTERVALO DE 15 MINUTOS ENTR O FIM DA JORNADA E O COMEÇO DA HORA EXTRA

Terceirização Geral

Libera a terceirização de forma irrestrita, em todas as áreas e atividades da empresa. A recontratação de um empregado demitido pela mesma empresa só pode ser feita após 18 meses.

ATUAÇÃO DOS SINDICATOS

Fragmenta negociação coletiva

Reduz as garantias institucionais (do Estado e do sindicato) nas relações de trabalho e reforça a negociação individual direta entre empresa e trabalhadores. Além disso, estimula a fragmentação da negociação coletiva, ao favorecer as negociações por empresa.

Comissão de empregados

Estabelece a representação no local de trabalho independente do sindicato, inclusive por meio de comissão, o que pode significar o embrião do sindicato por empresa. Como o rol de atribuições da comissão de empregados é praticamente igual ao do sindicato, poderá haver superposição de atribuições e mesmo conflito entre comissão e sindicato em relação ao âmbito de atuação de cada um.

Rescisão de contrato na empresa

Extingue a obrigatoriedade da homologação da rescisão no sindicato para os contratos com mais de um ano de duração. A homologação poderá ser feita pela comissão ou pelo representante dos empregados.

Demissão coletiva sem critérios negociados pelos Sindicatos

Possibilita a demissão coletiva sem prévio conhecimento ou negociação com o sindicato e sem necessidade de que haja formalização em acordo ou convenção coletiva.

ESSA COMISSÃO OU O REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS TERÁ CORAGEM E DISPOSIÇÃO PARA DIZER QUE A EMPRESA ERROU NOS CÁLCULOS?

“Sindicatos não valem nada” Essa é a fala do seu patrão!

Patrão não “dá” benefícios para empregados num ato de bondade. NUNCA. A conquista de direitos, necessários para tornar a vida mais digna, foi fruto de muita luta de sindicatos, trabalhadores, pensadores, gente que brigou durante anos.

Você Sabia?

Reajustes Salariais: Não são garantidos por lei. Mas, todo ano tem, pois os sindicatos reivindicam e virou norma. Greves são feitas por causa da falta de reajuste, coisa que nem tá na lei.

Valorização do salário mínimo - Foram as Centrais Sindicais, principalmente a CUT, que brigou anos para que o Salário Mínimo tivesse uma política de reajuste. Durante os governos Lula e Dilma, o salário mínimo teve 70% de aumento real. Temer acabou com isso e em janeiro/2018 na proposta de reajuste do Salário Mínimo, ele já propôs reduzir R\$ 10 do seu valor.

Pisos regionais - São maiores que o Salário Mínimo e existem em SP, RJ, RS, PR e SC. Uma conquista do movimento sindical.

Jornada de 8h/dia, 30h, 40h e 44h semanais. No século 18, a jornada de trabalho era de 12 horas, sem intervalos, férias, hora extra e etc. Algumas categorias hoje têm jornada de 30 horas semanais. E a hora extra até dobra o valor pago pela hora normal. Você acha que foi o patrão que deu isso?

Produtividade - O salário produção demorou anos para ser conquistado depois que as fábricas fizeram as linha de produção, aumentando os lucros patronais. E não quiseram repassar parte do lucro para o trabalhador. Foi conquistado depois de duras greves.

Férias, 1/3 férias - Foi instituída por decreto em 1925. Mas era descumprida. Teve sua garantia para todos os trabalhadores com a CLT, em 1940.

Acordos coletivos - Eles garantem dezenas de direitos e benefícios. Foi uma conquista da Constituição de 1988, defendidos por deputados ligados aos movimentos sociais e de esquerda. É nos Acordos Coletivos que, além dos reajustes e aumentos reais, estão garantidos os **Auxílios-alimentação, babá, creche, filho deficiente, educação, funeral, plano de saúde e odontológico.** Assim como a **licença maternidade de 120 dias ou 6 meses, licença paternidade, licença adoção, etc.** Esses benefícios as empresas dão por força da negociação

com os sindicatos, que mobilizam os trabalhadores.

E ninguém cita como conquista dos sindicatos e de suas instituições, como o Dieese e o Diesat, que assessoram os trabalhadores, na implantação pelo Ministério do Trabalho das **Normas Regumentadoras para prevenir doenças e acidentes, as NR.** Sem elas, como seria o trabalho nos call centers, nos bancos, os cuidados com as LER/DORTs? Essa conquista é dos sindicatos.

Seguro de vida. Você acha que patrão algum quer dar seguro de vida para empregado? Pois isso também é uma conquista sindical.

Combate ao Assédio moral, sexual - Há duas décadas ninguém ousava falar que patrão/chefe poderia ser punido por assédio, muito menos pagar indenização. Quantos casos você já viu nos jornais, nas TVs? São as assessorias jurídicas dos sindicatos que defendem os trabalhadores, sem custo e que lutaram para conseguir.

Equiparação salarial. Sabe quantas ações de equiparação salarial o Sinttel/ES já ganhou na Justiça do Trabalho? A Reforma Trabalhista acabou com essa possibilidade. Agora o patrão pode pagar o que quiser. Mas a luta continua.

Uniforme, Vale transporte, Horas in itinere - Não foram os empresários que deram. Foram greves, mobilização, protesto e a negociação dos sindicatos que garantiu nos Acordos.

13º Salário - Se chamava Cesta de Natal e em algumas empresas era concedida. Foi com a insistência e luta dos sindicatos que se instituiu o direito.

Processos Trabalhistas para trabalhadores doentes demitidos, contra empresas picaretas que somem sem pagar os direitos trabalhistas, como Staff, Site, Plansul, Sandes, Dimensão; contra empresas que não pagam pisos salariais, entre dezenas de ações que recuperaram os prejuízos para os trabalhadores.

O Sinttel-ES sempre estará do lado dos trabalhadores, para lutar pelos direitos trabalhistas e por uma vida digna.

De tempos em tempos, a classe trabalhadora sente os avanços sociais: do emprego com maior salário, mais renda, escolas públicas melhores, plano de saúde, viajar de avião, comprar carro, casa, geladeira, computador, telefone, internet. Sobra grana pro churrasco e as bebidinhas do fim de semana, o lazer com a família e os

amigos.

De repente, a elite, gente rica e branca, conservadora escravocrata, que controla as empresas, os bancos e, agora, o governo do pau mandado Temer retira os direitos e avanços que a classe trabalhadora conquistou. E dá golpes políticos. É assim desde o século 19.

Os Golpes políticos no Brasil

1 1823 - Noite da Agonia - D. Pedro I dissolve a Assembleia constituinte, escolhe um conselho e aprova a Constituição do Brasil.

2 1840: Golpe da maioria. D. Pedro II, com 14 anos teve a maioria antecipada para assumir a chefia de estado.

3 1889: D. Pedro II foi deposto pelos militares do RJ e banido do país com sua família. Assume o Marechal Deodoro da Fonseca. Nasce a República brasileira, fruto de um golpe.

4 1891: Deodoro renuncia. O vice, Floriano Peixoto não convoca eleições e governa até 1894.

5 1930: Getúlio Vargas é derrotado na eleição e lidera uma revolta que depõe o presidente Washington Luiz, pelos militares do Rio de Janeiro. Getúlio assume o poder.

6 1937: Getúlio Vargas fecha o Congresso, com o apoio dos militares integralistas e suspende a eleição que ele mesmo marcou, criando a ditadura do Estado Novo.

7 1945: Militares depõem Getúlio Vargas, que convocara eleições. Assume presidente do Supremo Tribunal Federal.

8 1955: O presidente Café Filho se retirou por problemas cardíacos. Assume o presidente da Câmara Carlos Luz, que demitiu o ministro da Guerra, Henrique Lott. Foi deposto pelos militares. O Congresso “impitimo” Carlos Luz e empossou o presidente do Senado, Nereu Ramos.

9 1961: Jânio Quadros renuncia e ministros militares não querem o vice-João Goulart (Jango). O Congresso cria o Parlamentarismo, golpeando o presidente Jango, que assume, mas sem poderes.

10 1964: Insuflados por uma parcela da população, inicia-se uma revolta militar. Apesar de Jango na presidência, o Congresso declara vaga



a presidência da República, extinguindo seu mandato, que teve que fugir para o Uruguai. Assume o Marechal Castelo Branco. Começa a cruel Ditadura Militar.

11 1968: O golpe dentro do golpe. Marechal Costa e Silva assume o poder e baixa o Ato Institucional nº 5, que fecha o Congresso e suspende as liberdades. A Ditadura Militar tortura e mata cidadãos contrários ao regime.

12 1969: Costa e Silva sofre um AVC e três ministros militares avisaram o vice, Pedro Aleixo, que ele não assumiria. Formam uma Junta Militar dando continuidade ao regime até 1985, quando tem início a redemocratização.

13 2016: Dilma Rousseff é golpeada. Assume seu vice, Michel Temer. Após a eleição de 2014, as forças conservadoras dão início a uma campanha pela desgovernabilidade, incitando o ódio ao PT e à Presidenta Dilma Rousseff eleita com + de 54 milhões de votos. Enxergando a chance de voltar ao poder sem votos e alinhados com os presidentes da Câmara e do Senado, a mídia familiar, a oligarquia da Fiesp, CNI e Febrabam, MPF, Polícia Federal e do STF, montam a farsa do impeachment, para parar a Operação Lava Jato. Em um ano, Michel Temer promove o maior ataque aos direitos sociais e trabalhistas, liberando a terceirização. Ele segue a cartilha neoliberal conservadora e pretende acabar com a aposentadoria e privatizar áreas estratégicas: o setor energético (hidrelétricas e nuclear), a Amazônia, portos, aeroportos e rodovias.