



A partir dessa semana, sindicato pode parar empresas

Metalsul ameaça retirar mais direitos e sindicato mobiliza trabalhadores para parar empresas a qualquer momento



Diante das propostas apresentadas pelo sindicato patronal (Metalsul), o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense decidiu em sua diretoria preparar os trabalhadores para entrar em estado de greve.

O sindicato informa que, a partir dessa segunda-feira, pode iniciar um ciclo de paralisações de forma surpresa e oportuna, nas empresas ligadas ao sindicato patronal.

A decisão foi tomada após oito reuniões na tentativa de negociação com o Metalsul, com o propósito de debater e avançar, mesmo nas propostas desrespeitosas e humilhantes para os trabalhadores. O sindicato não obteve êxito e, portanto, decidiu mostrar aos patrões que os trabalhadores não vão se

acovardar e aceitar abrir mão de direitos já conquistados. Só para ter uma ideia, tem empresa querendo não pagar a PLR, retirar a cesta básica e ticket alimentação. Isso só demonstra a postura de desprezo de alguns empresários com o trabalhador.

Como se já não bastasse esse "governo" Temer querendo retirar direitos, rasgando a Constituição, agora os patrões ameaçando retirar direitos básicos como é o caso da alimentação.

O sindicato alerta os trabalhadores para ficarem atentos para os próximos passos que serão dados na luta por um reajuste digno, manutenção dos direitos e mais conquistas para a Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018.

VOTORANTIM Sindicato reintegra trabalhador

Sindicato dos Metalúrgicos acaba de ganhar na Justiça o direito de reintegração de funcionário, com a garantia de todos os direitos inclusive o plano de saúde.

A demissão foi feita logo após alta médica do INSS. Na época, o sindicato se negou a fazer a homologação da rescisão e ingressou na justiça, o que garantiu a reintegração do trabalhador da Votorantim.

O caso aconteceu em março deste ano e de lá pra cá o departamento jurídico do sindicato vem lutando através da justiça até conseguir o seu retorno ao mercado de trabalho.

Muitas vezes, o trabalhador não sabe de seus direitos e é papel do sindicato orientá-lo e acompanhar juridicamente caso a caso.

O sindicato tem ciência de outros casos, que vem ocorrendo da mesma forma arbitrária, e orienta que esses trabalhadores procurem o sindicato para fazer valer os seus direitos. Lembrando que o trabalhador não terá que pagar por esse serviço, ou seja, assistência jurídica gratuita.

**NO VERSO,
VEJA AS PRINCIPAIS
MUDANÇAS NAS
LEIS TRABALHISTAS >**

Item	Antes da reforma	Com a reforma
Acordado sobre legislado	A lei diz que pode haver negociação das condições de trabalho entre representantes dos trabalhadores e empresas, mas não diz quais. A Constituição tem artigos que servem de limite a essas negociações	Especifica quinze pontos em que a negociação coletiva, se houver, se sobrepõe à CLT (como jornada de trabalho, grau de insalubridade e registro de horas) e lista trinta que não podem ser mudados (como salário mínimo, direito a férias e licença-maternidade). Os limites presentes na Constituição permanecem válidos
Férias	Pode ser dividida em até dois períodos sendo que um deles não pode ser menor que dez dias	Poderá ser dividida em até três períodos, se houver concordância do empregado, sendo que um deles não pode ser menor que 14 dias
Intervalo intrajornada (almoço)	De 1 hora, no mínimo, em jornadas com mais de 6 horas de duração	Poderá ser reduzido a até 30 minutos, se houver acordo coletivo, para jornadas com mais de 6 horas de duração
Banco de horas	Deve ser compensado em até 1 ano, e negociado em acordo ou convenção coletiva	Deverá ser compensado em até 6 meses, e são permitidos acordos individuais
Horas em deslocamento (in itinere)	O tempo em que o trabalhador está no transporte fornecido pela empresa é considerado como trabalho, se não houver transporte público disponível	Será apenas contado como tempo de trabalho o período a partir do qual o trabalhador estiver em seu posto de trabalho
Contrato intermitente	Não existe	Será possível contratar trabalhadores sem carga horária fixa. O empregador deverá convocar o empregado com três dias de antecedência, e ele poderá recusar o trabalho. Se aceitar e faltar sem motivo justo, deve pagar multa de metade do valor que receberia
Trabalho parcial	De até 25 horas, sem possibilidade de fazer hora extra e com férias entre 8 e 18 dias, dependendo da carga horária	Até 30 horas (sem possibilidade de hora extra) ou 26 horas (com hora extra). Férias iguais às dos trabalhadores em tempo integral
Trabalho autônomo	O trabalho autônomo não pode ter características de exclusividade, eventualidade e subordinação. Senão, pode ser considerado pela Justiça como um vínculo trabalhista	Desde que haja um contrato formal, um trabalhador autônomo que preste serviço continuamente e com exclusividade não é considerado como empregado
Acordo para demissão	Não há. Se o trabalhador se demitir ou for demitido por justa causa, não tem direito a sacar FGTS, seguro-desemprego e não recebe multa. Se for demitido sem justa causa, recebe multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, pode sacar o fundo e tem direito a seguro-desemprego	Além das regras anteriores, empregador e empregado podem chegar a acordo para demissão. Nesse caso, o trabalhador recebe multa de 20% do FGTS, pode movimentar até 80% do fundo e não tem direito a seguro-desemprego
Contribuição sindical	É descontado obrigatoriamente no mês de março o equivalente a um dia de trabalho como contribuição sindical	Cada trabalhador deverá indicar se autoriza o débito da contribuição sindical
Grávidas	Não podem trabalhar em ambientes insalubres	Poderão trabalhar em ambientes de insalubridade média ou baixa, exceto se apresentarem laudo médico recomendando o afastamento
Home office	Não há regulamentação	As regras do chamado "teletrabalho" deverão constar no contrato. Os contratos antigos poderão ser alterados se houver concordância das partes
Quitação de obrigações em caso de PDV e PDI	Não há regulamentação específica sobre o caso, sendo possível que o trabalhador que participe de um plano de demissão voluntária (PDV) ou incentivada (PDI) recorra à Justiça em busca de reparações	A adesão ao um PDV ou PDI significará a quitação de direitos trabalhistas. Em tese, eles não poderão ser reclamados posteriormente na Justiça
Demissão em massa	Embora não haja lei, a Justiça considera que os sindicatos devem ser incluídos no processo	Não será necessário que o sindicato autorize, faça acordo ou convenção coletiva
Livre negociação por faixa salarial e nível superior	Não há. Todos os contratos devem seguir as regras da legislação ou, se houver, de acordos coletivos	O acordo entre empresas e trabalhadores com nível superior que recebem acima de dobro do teto da previdência (atualmente, de R\$ 11.062,62) se sobrepõe a negociações coletivas
Intervalo antes de hora extra	Os trabalhadores têm direito a uma pausa de 15 minutos antes de fazer hora extra	Não há direito a pausa antes de hora extra



Jornal do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Sul Fluminense
 Volta Redonda: Rua Gustavo Lira, 9 - Centro - CEP 27253-280 - Telefax: (24) 2102-2800
 Subsede: Avenida Antônio de Almeida, 603 - Retiro - CEP 27276-670 - Tel: (24) 3346-6179
 Barra Mansa: Rua Ary Fontenelle, 362 - Estamparia - CEP 27330-670 - Tel: (24) 3323-1584
 Resende: Rua Dr. Tavares, 80, Centro - CEP 27511-200 - Telefax: (24) 3360-9895 / 3355-4457
www.sindmetalsf.org.br | facebook.com/OMetalurgicodoSulFluminense

Diretor da Comunicação:
 Bartolomeu Citeli
 Texto e Programação visual:
 Assessoria de Comunicação
 Fale conosco:
sindmetalsf@sindmetalsf.org.br