



Boletim Informativo do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Colatina e Região - Agosto/2018

# ATENÇÃO!

## Quem não contribui com o Sindicato, poderá ficar sem os direitos da convenção e acordos coletivos

Tem trabalhador/a que vê vantagem em não contribuir com o Sindicato, mas após a reforma trabalhista, a tendência é que os sindicatos negociem apenas para sócios e contribuintes. Esse é o entendimento do Ministério Público do Trabalho em decisões nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo. Ao ser questionado, o órgão concordou que os benefícios conquistados através da negociação coletiva possam ser exclusivos para quem contribui para a manutenção da entidade sindical. O mesmo poderá ocorrer nos demais estados.

## A negociação coletiva é a única forma de garantir direitos e benefícios

Sem a negociação coletiva feita pelo Sindicato, não há mais nenhuma garantia sobre benefícios como vale transporte integral e lanche, por exemplo. Além disso, os reajustes anuais nos salários e o respeito ao piso da categoria só serão possíveis por meio de convenção ou acordos coletivos. O Sindicato é o único instrumento capaz de combater os efeitos da reforma trabalhista.

## Veja o que mudou com a reforma trabalhista:

### Antes da Reforma

Os trabalhadores/as eram obrigados a contribuir com o sindicato por meio do Imposto Sindical. Por essa razão, a convenção e acordos coletivos valiam para todos. Vale lembrar que parte do Imposto Sindical era destinado para o pagamento de benefícios como Seguro Desemprego e PIS.

### Depois da Reforma

Além de promover a destruição dos direitos, a reforma trabalhista acabou com a obrigatoriedade da contribuição sindical. Assim, alguns sindicatos já adotaram a postura de negociar e garantir o atendimento apenas para sócios e contribuintes. O Seguro Desemprego e o PIS correm risco de acabar por falta de recursos.

**Não caia na armadilha dos patrões.  
Fique sócio/a e garanta seus direitos e benefícios!**

## COMPENSAÇÃO DE HORAS: Conheça as orientações do Sindicato

As empresas só podem promover a compensação de horas se houver concordância da maioria dos trabalhadores/as. Para tanto, ela deve protocolar no Sindicato, o Acordo firmado com os empregados. O Sindicato garantirá o cumprimento do Acordo para que nenhum trabalhador/a seja prejudicado.

## Horário de almoço não é da empresa

Todos e todas devem ter consciência que o horário de almoço é livre. Nenhum patrão deve impor o que os empregados podem ou não podem fazer nesse intervalo. Muitas vezes, este é o único horário em que os trabalhadores conseguem dialogar com o Sindicato e receber informações importantes. Continuaremos visitando os locais de trabalho e tomando todas as providências mediante ações arbitrárias das empresas, caso elas ocorram.

## Datas do adiantamento e pagamento dos salários

De acordo com a Convenção Coletiva da categoria, negociada pelo Sindicato, até o 15.º dia útil de cada mês, todas as empresas devem fazer o adiantamento no valor de, no mínimo, 40% do salário bruto. O restante deve ser pago até o 5.º dia útil do mês subsequente, como determina a Lei. As empresas têm a opção de fazer o pagamento de uma única vez até o último dia do mês. Neste caso, ela precisa consultar os trabalhadores por meio de assembleia específica que deve ser acompanhada pelo Sindicato. Mediante qualquer alteração nas datas de adiantamento ou pagamento, o Sindicato deve ser informado imediatamente.

## Vai fazer homologação? Fique atento/a a estas orientações

Um dos absurdos da reforma trabalhista foi permitir que as homologações ocorram na empresa, sem o acompanhamento do Sindicato. Com isso, muitos trabalhadores e trabalhadoras estão assinando documento que dão quitação sem receber os devidos valores. Para evitar prejuízos financeiros, orientamos que os sócios procurem o Sindicato imediatamente após a demissão para receber todas as orientações.

## Férias parceladas: trabalhador/a tem que concordar

Tem patrão achando que pode parcelar as férias dos empregados/as de acordo com sua própria vontade, mas não é isso que diz a nova Lei. O parcelamento das férias em até três períodos só será possível se houver concordância do trabalhador ou da trabalhadora. Um dos períodos deve ser igual ou maior que 14 dias e os outros dois não poderão ser menores que 5 dias cada. A venda de 10 dias continua sendo permitida pela Lei.