

EDITORIAL

O acordo coletivo tem que ser melhor que a convenção

No último dia 12 de julho, a direção do Sindividro assinou mais um acordo coletivo de trabalho com empresa do setor Óptico. Desta vez foi a Carraro. Esta medida foi necessária neste ano porque o sindicato patronal se recusou a assinar uma convenção coletiva com abrangência para toda a categoria.

Mas, qual diferença entre acordo e convenção? A convenção tem abrangência ampla e o acordo é restrito a uma empresa. E aqui está o diferencial maior: normalmente discute-se um acordo coletivo quando temos uma demanda específica ou queremos ampliar conquistas para além dos limites estabelecidos na convenção.

Ou seja, a convenção funciona como um piso. Não podemos ganhar abaixo, porém, acima dele não há limites. Desde que, logicamente, os trabalhadores de uma determinada empresa estejam mobilizados o suficiente para pressionar o patrão e arrancar as reivindicações.

Infelizmente não é o que está acontecendo nos acordos coletivos assinados recentemente. Apesar do empenho e disposição dos dirigentes sindicais, as negociações não têm sido fáceis. Primeiro, é preciso vencer a resistência dos patrões em aceitar a negociação direta. Depois, realizar a negociação propriamente dita, assinar o documento e garantir os direitos.

As empresas têm usado estas negociações para “passar o rodo” nos direitos dos trabalhadores. Os patrões só pensam em eliminar ou reduzir direitos. E talvez, aqui, esteja o principal motivo pelo qual o sindicato patronal se recusou a assinar a convenção coletiva.

A impressão que fica é a de que as empresas agiram de caso pensado. Elas sabiam que a recusa em assinar a convenção obrigaria o Sindividro a buscar outros instrumentos para garantir os direitos dos trabalhadores. E o acordo coletivo de trabalho era o instrumento à mão.

Diretoria do Sindividro

Com homologação no Sindividro, empresa é obrigada a entregar o PPP

Nos acordos coletivos de trabalho firmados com empresas do setor Óptico, a diretoria do Sindividro tem lutado para garantir que as homologações das rescisões dos contratos de trabalho continuem sendo feitas na entidade sindical. A reforma trabalhista acabou com esta obrigatoriedade e colocou “faca e o queijo” nas mãos dos patrões.

A legislação trabalhista obriga as empresas a entregarem para o trabalhador, no ato da homologação, o Perfil Profissiográfico Previdenciário

(PPP), principalmente aquelas que apresentem condições insalubres no ambiente de trabalho. Este documento é fundamental para aumentar e comprovar o tempo de contribuição exigido para requerer a aposentadoria.

Com o fim da homologação no sindicato, os trabalhadores ficaram nas mãos da empresa, sem garantia de que vão receber o PPP. E por que é necessário exigir este documento no ato da homologação da rescisão?

Ninguém sabe o que pode acontecer no dia de amanhã. E se, quando for aposentar e necessitar deste documento, a empresa não existir mais? Como e onde o trabalhador vai ter acesso ao PPP? Em nenhum lugar.

Daí a importância de a homologação da rescisão ser feita no Sindicato. Só assim o trabalhador vai ter condições de pegar o PPP. Ao homologar na empresa, ele não terá o documento e, depois, exigí-lo pela via judicial será mais complicado.

**FIQUE SÓCIO DO SEU SINDICATO.
VIRA E MEXE VOCÊ PRECISA DELE!**

Prazo para sacar o abono do PIS foi prorrogado

Prazo para pegar o dinheiro foi prorrogado até o dia 30 de dezembro

Quem não sacou o abono do PIS/Pasep de 2016 vai ter uma nova chance. O prazo para sacar, que terminou no dia 29 de junho, será reaberto pelo governo no próximo dia 26 de julho. Os trabalhadores poderão retirar o dinheiro até o dia 30 de dezembro deste ano.

O beneficiário que não fizer o saque neste prazo perderá o dinheiro. Tem direito ao abono do PIS/Pasep quem trabalhou com carteira assinada ou foi servidor público por pelo menos 30 dias em 2016, ganhando até dois salários mínimos. É preciso estar inscrito no programa há pelo menos cinco anos.

A resolução que autoriza a reabertura do prazo de saques foi publicada no Diário Oficial da União no último dia 12 de julho. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, quase 2 milhões de trabalhadores não sacaram o benefício, o que corresponde a 7,97% do total de pessoas com direito ao abono. O valor ainda disponível chega a R\$ 1,44 bilhão.

A grana a ser paga a quem tem direito ao abono é proporcional ao número de meses trabalhados. O valor que é possível sacar varia de R\$ 80,0 a R\$ 954,00.

Os trabalhadores do setor privado recebem o PIS na Caixa Econômica Federal (CEF). Para saber se tem direito, é possível fazer a consulta no site www.caixa.gov.br/PIS, pelos telefones 0800-7260207, da Caixa; ou 158 do Ministério do Trabalho ou na Superintendência Regional do Trabalho.

COTA

O abono é diferente da cota do PIS, que voltará a ser paga em agosto. Neste caso, tem direito quem trabalhou com carteira assinada ou foi servidor entre 1971 e 1988.

Justiça decide que mentir no currículo é motivo para demissão por justa causa

Na hora de procurar emprego há quem coloque mentiras no currículo, chegando até mesmo a falsificar certificados de conclusão de estudos. Mais do que sofrer com dor na consciência, quem faz isso corre o risco de ser demitido por justa causa, conforme decisões da Justiça trabalhista.

Em Campinas e Hortolândia, trabalhadores que usaram falsos certificados de conclusão do ensino médio acabaram demitidos por justa causa. Eles tentaram reverter a decisão, mas não conseguiram.

Um operador de máquinas, em Campinas, foi demitido por justa causa após

dez anos em uma empresa no ramo automotivo. O motivo: a firma descobriu que seu atestado de conclusão do ensino médio era falso. O desembargador Manuel Soares Ferreira Carradita do TRT-15 de Campinas disse que o caso foi de “extrema gravidade”.

HORTOLÂNDIA

Uma empresa metalúrgica em Hortolândia teve pelo menos cinco casos de empregados demitidos por justa causa pelo uso de falsos certificados de conclusão do ensino médio.

Um desses casos envolveu um soldador. A fraude foi revelada por denúncia anônima e confirmada após sindicância interna. Demitido por justa causa, o trabalhador entrou na Justiça pedindo a reversão da justa causa e uma indenização por danos morais, mas perdeu a briga.

A juíza Fernanda Constantino de Campos negou os pedidos do soldador, e destacou que a mentira na hora da contratação pode ser caracterizada como crime no Código Penal, pois a empresa não teria contratado o profissional se soubesse a verdade. Na sentença, a juíza afirmou, ainda, que a confiança entre empregado e empregador é de “máxima importância” para a relação de trabalho.

Com E-social, dependentes do trabalhador precisarão de CPF

O eSocial é um projeto que pretende unificar a entrega das informações previdenciárias, trabalhistas e fiscais em uma única plataforma. Ele faz parte do SPED, Sistema de Escrituração Pública Digital, uma iniciativa de modernização tecnológica do governo, com a digitalização de diversas obrigações.

Esse sistema visa substituir as entregas, antes realizadas em documentos, de diversas obrigações, como a RAIS, a DIRF, a SEFIP e o CAGED. Ele surgiu em 2014 para consolidar o banco de dados do

Ministério do Trabalho, Receita Federal e Caixa Econômica Federal. Seu principal objetivo é revolucionar a maneira como as empresas repassam suas informações para o governo.

O sistema obriga as empresas a atualizarem as informações de seus empregados. Entre as novas exigências está a necessidade de os dependentes terem CPF. A solicitação deste documento pode ser feita em agências da Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e Correios. O valor máximo que pode ser cobrado por esse serviço é de R\$ 5,70.