

EDITORIAL

Acordo e convenção vão muito além das questões econômicas

A insistência da diretoria do Sindividro na assinatura de acordos coletivos de trabalho no setor óptico vai muito além da questão econômica. A nossa preocupação se estende também para outras cláusulas cuja aplicação não tem a mesma frequência daquelas que envolvem dinheiro, porém, também são muito importantes para o trabalhador.

São cláusulas que alcançam até mesma a família do trabalhador, como o reembolso creche, por exemplo; ou são garantias de direito quando adoecemos ou sofremos acidentes de trabalho, que nos obrigam a afastar do

trabalho, como complementação do auxílio-doença; ou ainda, nos alcançam lá na frente, como o abono por aposentadoria ou a garantia para o empregado em vias de aposentar-se.

Os casos previstos nestas cláusulas não ocorrem com tanta frequência. Tanto que o trabalhador só se lembra delas quando, efetivamente, vai precisar. E aqui pegamos a contradição daqueles patrões que se recusam a assinar o acordo coletivo sob alegação "de que já cumprem os direitos".

Será que quando um deles for obrigado a pagar, por exemplo, a com-

plementação do auxílio-doença ele o fará numa boa? Seria ingenuidade acreditar nisso. Certamente, ele vai alegar que não é obrigado a isso porque não tem nada assinado.

E os trabalhadores, por também não se ligarem nesta questão, também não reconhecem a importância do papel do sindicato que não abre mão de lutar e garantir estes direitos. Por isso, é fundamental fortalecer a entidade para que ela tenha sempre condições de levar esta luta adiante. E como fazer isso? Simples: sindicalizando-se.

A diretoria do Sindividro

Toda empresa com mais de 28 trabalhadores tem que ter CIPA

A Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) é clara e taxativa: toda empresa com mais de 28 funcionários tem que ter constituída e funcionando regularmente a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A sua função, como o próprio nome diz, é atuar no ambiente de trabalho para prevenir acidentes, apontando as situações que ofereçam riscos à saúde e integridade física do trabalhador e cobrar do patrão a solução para os problemas.

Como se pode ver, a responsabilidade do integrante da CIPA, conhecido por cipeiro, é muito grande. O seu papel não é meramente burocrático e a sua cons-

tituição não se limita ao mero cumprimento da lei. Não. O cipeiro tem que ser alguém com disposição para atuar, sem medo da cara feia do patrão, porque, afinal, se ele tiver que apontar o problema e cobrar solução, ele terá de fazer.

Isso impõe também responsabilidades aos seus colegas de trabalho, sobretudo no momento de votar. Escolha alguém que você confie, que reconheça nele capacidade para atuar. O principal critério para a escolha, neste caso, não pode ser o da amizade. O fato do colega ser o amigo do futebol não significa que ele vá ser um bom cipeiro.

Uma vez constituída a CIPA e eleitos seus membros, o patrão não pode colocar obstáculos para o seu funcionamento. E isso implica, por exemplo, em não impedir o cipeiro, quando solicitado, de deixar seus afazeres e ir até o setor onde possa existir riscos à saúde e integridade física do trabalhador ou algum equipamento sem condições de funcionamento.

Dos setores que formam a categoria, o Vidro é, de longe, onde existem os maiores riscos. Nas empresas deste setor, portanto, a existência da CIPA tem que estar no topo das preocupações.

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

O que é supressão de hora extra?

Recorrer a horas extras na prestação de serviço é algo bastante comum. E muitos trabalhadores contam com o pagamento destas horas adicionais no fim do mês, quando elas se tornam um hábito. Há, no entanto, um problema comum que acontece quando, por qualquer que seja o motivo, as horas extras deixam de ser necessárias por parte do patrão, fato que gera a chamada supressão de horas extras.

Supressão de horas extras acontece quando um trabalhador e um patrão habitualmente incluem as horas adicionais na rotina do trabalhador durante um longo período, tornando a remuneração adicional parte comum de seu trabalho e, repentinamente, para de solicitar estas horas adicionais, gerando prejuízo financeiro repentino ao trabalhador.

Em outras palavras, trata-se da exclusão as horas e remuneração adicio-

nais da rotina e do pagamento do trabalhador. Não raras vezes, isso prejudica a arrecadação do empregado, gerando disputas judiciais significativas.

A lei não trata especificamente da supressão de horas extras, mas a justiça do trabalho já possui decisões em súmula que dão um caminho comum para a interpretação deste tipo de situação. Segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, definido na Súmula 291, a supressão de horas extras habitualmente presentes na rotina do trabalhador deve ser indenizada pelo empregador, de acordo com o nível de habitualidade definido nesta relação.

De acordo com o TST, deve-se pagar o equivalente à média de um mês de horas extras habituais para cada ano de trabalho durante as quais elas foram cumpridas, além de seu equivalente em períodos superiores a um mês, em caso de supressão. Quanto mais habituada uma relação de trabalho estiver à prestação deste trabalho extraordinário, maior deverá ser a indenização, em função da provável dependência financeira em relação ao valor dos adicionais.

Vale alimentação na Vidraçaria Freitas

Embora não tenha assinado acordo coletivo com o Sindividro, a Vidraçaria Freitas passou a fornecer o vale alimentação para os trabalhadores em Campinas e Hortolândia. Esta reivindicação foi encaminhada à empresa pelos dirigentes sindicais no dia 9 de abril. E de lá para cá, as negociações estavam em curso.

O acordo é importante porque, além de dar garantias da concessão

do benefício ao trabalhador, ele também estabelece os critérios para a concessão, o que gera segurança para a própria empresa.

Esta é uma conquista importante e mostra o que acontece quando empresa e sindicato fazem a opção pelo diálogo como solução para eventuais conflitos. Um exemplo que pode, e deve, ser seguida pelas demais empresas.

PIS do ano-base 2017: pagamento já começou

O abono salarial PIS-Pasep 2018-2019, ano-base 2017, começará a ser pago no fim do mês de julho. De acordo com o calendário, quem nasceu nos meses de julho a dezembro receberá o benefício ainda no ano de 2018. Já os nascidos entre janeiro e junho receberão no primeiro trimestre de 2019. Confira ao lado o calendário completo.

Tem direito ao abono salarial quem recebeu, em média, até dois salários mínimos mensais com carteira assinada e exerceu atividade remunerada durante, pelo menos, 30 dias em 2017. É preciso ainda estar inscrito no PIS/Pasep há pelo menos cinco anos e ter os dados atualizados pelo empregador na Relação Anual de Informações Sociais (Rais). A estimativa é de que sejam destinados R\$ 18,1 bilhões a 23,5 milhões de trabalhadores.

NASCIDOS EM	RECEBEM A PARTIR DE	RECEBEM ATÉ
Julho	26/07/2018	28/06/2019
Agosto	16/08/2018	28/06/2019
Setembro	13/09/2018	28/06/2019
Outubro	18/10/2018	28/06/2019
Novembro	20/11/2018	28/06/2019
Dezembro	13/12/2018	28/06/2019
Janeiro	17/01/2019	28/06/2019
Fevereiro	17/01/2019	28/06/2019
Março	21/02/2019	28/06/2019
Abril	21/02/2019	28/06/2019
Mai	14/03/2019	28/06/2019
Junho	14/03/2019	28/06/2019