

Afastado por doença ou acidente, trabalhador tem direito à diferença salarial

Direito previsto em convenção coletiva começa a valer a partir do 16º dia de afastamento

As Convenções Coletivas de Trabalho, tanto no setor do Vidro como no Óptico, determinam que as empresas devem complementar o salário do trabalhador nos casos de afastamento por doença e/ou acidente de trabalho. Mas, como funciona isso? De quanto seria esta complementação?

O direito à complementação começa a valer a partir do 16º dia de afastamento, lembrando que os primeiros 15 são pagos pela empresa. A Convenção Coletiva do setor de Vidro determina que a diferença entre o valor pago pelo INSS e o salário nominal do trabalhador será paga do

16º ao 90º dia do afastamento, uma única vez durante a sua vigência. Já no setor Óptico esta diferença deve ser paga do 16º ao 120º do afastamento.

Muita gente pode até não acreditar, mas, o Sindividro já atendeu mais de uma centena de trabalhadores que permaneceram afastados do trabalho por mais de 15 dias e não receberam das empresas onde trabalham o valor correspondente à diferença entre o que foi pago pelo INSS e o seu salário nominal.

Esta centena de erros só pode ser percebida porque os trabalhadores solicitaram ao Sindividro a conferência

do termo de rescisão do contrato de trabalho. Isto significa que o número de prejudicados pode ser maior, pois muita gente não se preocupa em conferir a rescisão.

VIGILÂNCIA

Por isso, os dirigentes do Sindividro sempre alertam os trabalhadores para ficarem atentos ao holerite, exigir abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) em casos de doença profissional e/ou acidente e, caso seja afastado por mais de 15 dias, comparar os valores pagos pelo INSS com o seu salário nominal. Se for menor, a empresa tem de pagar a diferença.

A direção do Sindividro concluiu as negociações e fechou acordo para garantir o pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados demitidos em razão do fechamento da Best Glasses. A empresa encerrou suas atividades no mês de maio e demitiu todo mundo.

O fechamento da empresa deixou os trabalhadores apreensivos em relação ao

Acordo na Best Glasses garante pagamento de direitos trabalhistas

pagamento das verbas rescisórias. Foi necessária a ação dos dirigentes sindicais, que de imediato procuraram o patrão para obter garantias de pagamento.

O acordo firmado prevê o pagamento parcelado. Inclusive, até o momento em que fechávamos esta edição do Boca Quente, a primeira parcela já havia sido paga.

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

Glasscamp paga diferença da PLR

A Glasscamp cometeu um erro ao calcular a forma de pagamento da PLR, que gerou prejuízos de 2/12 avos para cada trabalhador. Os dirigentes do Sindividro apontaram o erro, mas, a empresa insistia em dizer que ela estava certa.

Mas, não teve jeito. Insistimos que ela estava errada. E isto resultou em

prejuízo financeiro para os trabalhadores. Embora a empresa não tenha reconhecido o próprio erro, de acordo com informações obtidas pelos dirigentes sindicais, no pagamento da segunda parcela da PLR no dia 5 junho, ela pagou também a diferença relativa à 1ª parcela.

Os dirigentes sindicais estão sempre atentos para garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados. E evitar que o patrão dê o chapéu. Mas, a ação sindical pode ser ainda mais efetiva e melhor, se o próprio trabalhador avisar o Sindividro sempre que tiver alguma dúvida sobre os seus direitos.

Lula sanciona lei de igualdade salarial entre homem e mulher na mesma função

O presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) sancionou na segunda-feira (3), o Projeto de Lei (PL) nº 1.085/2023, que torna obrigatória a igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função. O PL foi apresentado pelo próprio presidente Lula em 8 de março, durante a celebração do Dia Internacional da Mulher.



continuar as mesmas definidas pela reforma trabalhista do governo Temer.

A única mudança feita pela proposta original prevê a não aplicação dessas regras apenas quando o empregador adotar, por meio de negociação coletiva, plano de cargos e salários. Hoje isso é possível também quando o empregador tiver

A lei define novos mecanismos de transparência e fiscalização sobre o tema, além de penalidades para as empresas que discriminarem seus trabalhadores por questões de sexo, raça, etnia, origem ou idade. O empregador está sujeito em caso de discriminação salarial a pagar multa equivalente a 10 vezes o valor do salário que a pessoa discriminada deveria receber.

O QUE MUDA

O texto sancionado altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para definir que a igualdade salarial será obrigatória. Para isso, estabelece mecanismos de transparência e de remuneração a serem seguidos pelas empresas, determina o aumento

da fiscalização e prevê a aplicação de sanções administrativas.

Em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais o empregador deverá pagar multa administrativa equivalente a dez vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado – será o dobro na reincidência.

REGRAS

Embora a lei inove ao criar a obrigatoriedade de equiparação salarial a ser verificada por meio documental, as demais regras que definem as situações em que a desigualdade poderá ser reclamada pelo trabalhador

continuam as mesmas definidas pela reforma trabalhista do governo Temer.

Em relação aos trabalhadores sem acesso a plano de cargos e salários, a CLT define que uma igual remuneração deverá ser paga no exercício de “idêntica função” por “todo trabalho de igual valor” no mesmo estabelecimento empresarial, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Por “trabalho de igual valor”, a lei define aquele feito com “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica” por pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos. A diferença de tempo na função não poderá ser superior a dois anos.

