



SIEMACO

Sindicato Específico dos Empregados nas Empresas de Limpeza Urbana, Áreas Verdes, Limpeza e Conservação

CNPJ 05.491.531/0001-48 | Registro no MTE46000.000877/2003-52

SEDE SOCIAL:

R. José Galvão, 153 - Centro
Salto - SP - CEP: 13320-170
(11) 4028-5334 / 4028-5299

SUB-SEDE:

R. Afonso Vergueiro, 2.150 - V. Augusta
Sorocaba -SP - CEP: 18040-000
(15) 3211-2022

Agendamento de Homologações: (11) 4028-5334

Filiado a:



Informativo Março / 2017

Base Territorial: Salto, Sorocaba, Águas de Santa Bárbara, Angatuba, Araçoiaba da Serra, Avaré, Bofete, Boituva, Botucatu, Capão Bonito, Capela do Alto, Cerquilha, Cesário Lange, Conchas, Coronel Macedo, Fartura, Ibiúna, Iperó, Itaberá, Itaí, Itapetininga, Itapeva, Itatinga, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Pardinho, Pereiras, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Ribeirão Branco, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Socorro, Taquarituba, Tatui e Votorantim.

www.siemacosorocaba.com.br

[f / Siemaco Sorocaba](https://www.facebook.com/SiemacoSorocaba)

SIEMACO SOROCABA E REGIÃO INFORMA!



Se informe e procure o seu Sindicato!

Juntos vamos acabar com isso!

Juntos somos mais FORTES

Empresa que NÃO CUMPRE a Lei ou a Convenção merece PUNIÇÃO!

Se sua empresa não está cumprindo com a Lei ou normas da Convenção Coletiva de Trabalho procure o Sindicato e denuncie!

Atrasou o salário? TEM MULTA!

O prazo para pagamento do salário é o 5º dia útil de cada mês. Tem multa diária de 5% do valor do seu salário pelo atraso do pagamento. (Cláusula 5ª da Convenção Coletiva de Trabalho).

Não estão pagando o seu Vale-Transporte? Você não é obrigado a ir trabalhar!

A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do Vale Transporte, não será considerada falta. (Cláusula 15ª da Convenção de Trabalho).

Não pagam o Vale Alimentação e o Vale Refeição no prazo? TEM MULTA!

O não pagamento dos benefícios, Vale Refeição e Vale Alimentação no prazo - TEM MULTA. Multa 20% do Salário Mínimo Federal Vigente.

Não estão pagando o PLR? TEM MULTA!

Fica estabelecido o pagamento de 50% do Piso Salarial Mínimo, determinado na Convenção Coletiva, vigente à época, semestralmente para as Empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, em favor de cada Empregado. A Multa é de R\$ 539,18. (Cláusula 12ª da Convenção Coletiva de Trabalho).

Trabalhador, fique sabendo!

ACIDENTE DE TRABALHO GERA ESTABILIDADE NO EMPREGO



O Segurado que sofreu acidente de trabalho, tem garantido pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu Contrato de Trabalho na empresa, após a cessação do Auxílio Doença Acidentário, independente de percepção de Auxílio Acidente. Lei nº 8.213/91 art.118



FAÇA PARTE DO GRUPO DO WHATSAPP DO SEU SINDICATO: (11) 9 9963-8079

Disponível apenas para mensagens, não atendemos ligações.



Fique por
DENTRO



SE LIGA NO TRABALHO!



O uso exagerado de celular no ambiente de trabalho pode causar demissão por justa causa!

ACÚMULO OU DESVIO?

Entenda a diferença:

ACÚMULO de função é quando, além de sua própria função, o empregado também exerce, de forma não eventual, a de outro cargo.

DESVIO de função ocorre quando o trabalhador é contratado para exercer um cargo, mas, por imposição do empregador, exerce outro.



DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quais são os seus direitos?

- ✓ Aviso prévio;
- ✓ Saldo de salário;
- ✓ Indenização das férias integrais (não gozadas e proporcionais, acrescidas de 1/3)
- ✓ 13º salário proporcional;
- ✓ Indenização compensatória de 40% dos depósitos do FGTS;
- ✓ Levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.



Trabalhador, conheça

Uniformes e EPIS



EPI é coisa séria! Não aceite trabalhar com calças e camisas rasgadas, sapatos e luvas furadas, é seu direito estar protegido. A empresa não pode cobrar de você seu uniforme e seus Epis. Uniforme ou EPIS velhos. **Denuncie!**

Conforme cláusula 37ª da CCT de Limpeza Ambiental e da cláusula 42ª da CCT de Áreas Verdes, a empresa deverá fornecer uniformes e Epis, um na admissão do Trabalhador e outro 30 dias após e também a empresa terá que fazer a substituição dos mesmos quando necessário. Trabalhador se o seu uniforme está velho, rasgado e você já comunicou a empresa e ela não tomou nenhuma providência. Procure o Sindicato!



Escalas de 12 horas proibidas 4x2, 5x1, 5x2 e 6x2

A legislação brasileira proíbe a fixação de jornada superior a oito horas diárias, entretanto, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho os sindicatos de classe poderão admitir a fixação de escalas de 12 horas de trabalho sem o pagamento de horas extras que excederem à 8ª hora.

Isso significa que se a Empresa adotar escalas de trabalho de doze horas sem previsão em Acordo ou Convenção Coletiva deverá pagar pelas horas extras que excederem a 8ª diária, no caso da escala 12x36, três horas extras por dia trabalhado (já que uma hora é destinada ao intervalo).

O Tribunal Superior do Trabalho, a fim de apaziguar os diversos entendimentos sobre o assunto, formulou recentemente a Súmula 444, na qual se estabelece determinados parâmetros a serem observados acerca da jornada 12x36.

Sendo assim, em qualquer hipótese, é ilegal a adoção das escalas 4x2, 5x2, 5x1 etc. de doze horas de trabalho. O TST na Súmula 444 admite apenas a escala 12x36 se houver Acordo ou Convenção Coletiva entre os Sindicatos que representam as Empresas e os Trabalhadores.

A jornada de 12 horas de trabalho somente terá validade quando autorizada por acordo coletivo de trabalho. No caso de não haver norma coletiva prevendo o regime especial, o tempo excedente da oitava hora diária deverá ser computado como extra.

Trabalhador fique atento e verifique junto ao Sindicato se a sua empresa tem acordo de jornada de trabalho.

Banco de Horas



Algumas Empresas fazem o Trabalhador cumprir horas extras e colocam em Banco de Horas fantasma.

Quando existe Banco de Horas celebrado ou homologado entre Empresa x Sindicato, esse deverá estar fixado no quadro de avisos, caso contrário, o trabalhador está sendo lesado.

Denuncie ao Sindicato se a empresa está praticando Banco de Horas sem apresentação do Acordo homologado pelo Sindicato, faça valer seus Direitos!

Na Convenção Coletiva na Cláusula 36ª, fica estabelecido que o Banco de Horas só é legal se tiver um acordo entre Trabalhadores, Empresa e Sindicato, tem que ter uma Assembleia na qual você trabalhador deverá votar e assinar se está de acordo ou não. Patrão não pode obrigar você a cumprir Banco de Horas!

Os fiscais do Sindicato estão nas empresas.

Fiscalizando as irregularidades, DENUNCIE!

?

O tempo trabalhado sem carteira assinada é perdido?

De maneira nenhuma!!!

Caso o empregador não tenha assinado a carteira do empregado ou tenha feito o registro depois de algum tempo trabalhado, ele deve efetuar o pagamento das verbas trabalhistas de forma retroativa.

ça os seus direitos!

Trabalhou tanto que não deu nem pra almoçar?



Quando o intervalo para repouso e alimentação na jornada contínua superior a 6 horas não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. CLT, art.71.

7 dúvidas sobre o atestado médico

- 1) Empresas não podem recusar atestados médicos válidos.
- 2) A legislação trabalhista não fixa prazo para apresentação de atestados, mas as empresas podem estabelecer esse prazo em regulamento interno.
- 3) Não existe limite de apresentação de atestado médicos por ano.
- 4) Atestados de comparecimento a consultas, não devem ser recusados.
- 5) A nova lei nº 13.257/16 garante ao pai e a mãe faltar ao trabalho uma vez por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta.
- 6) A apresentação de atestado médico falso pode implicar em demissão por justa causa e em inquéritos criminais.
- 7) Caso a Empresa se recuse a aceitar o atestado médico válido o empregado poderá recorrer ao Sindicato, ao Ministério do Trabalho e à Justiça do Trabalho.

Assédio Moral Chegou!

Juntos para combater



Assédio Moral é crime! Não fique calado. Denuncie!

Seu chefe não pode te obrigar a fazer trabalhos para os quais você não foi contratado, não pode te humilhar, te ofender e muito menos te desrespeitar.

Então já sabe se isso acontecer **DENUNCIE!**

Transferência de Horário e Local de Trabalho



A Cláusula 28ª da Convenção do Sindicato garante que as empresas são obrigadas a comunicar por escrito o trabalhador com até 48 horas de antecedência sobre as mudanças de horário e local de trabalho. A mesma cláusula determina ainda que: a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado. Se a empresa onde você trabalha não estiver seguindo essas regras, denuncie ao Sindicato



RESCISÃO INDIRETA



Pode ser solicitada pelo trabalhador quando o contrato de trabalho for descumprido.

Reconhecida a rescisão indireta, o empregador tem de pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, da mesma forma como se o tivesse demitido imotivadamente.

PAUSA NO TRABALHO

- CASAMENTO**
Conhecida como licença - gala, garante até 3 dias;
- COMPARECIMENTO EM JUÍZO**
Pelo tempo que se fizer necessário;
- SERVIÇO MILITAR OBRIGATORIO**
Garantido o afastamento durante todo o período do serviço;
- ÓBITO**
Garante até 2 dias consecutivos.



CLT, art. 473.

Férias



A empresa terá que lhe avisar com antecedência de 30 dias que você estará de férias e o pagamento deverá ser realizado em até 2 dias antes das férias. Se a empresa não te AVISOU e não PAGOU, saiba que tem MULTA

A cláusula 5ª da Convenção Coletiva estabelece que o não pagamento de férias acarretará a empresa multa diária de 5% do valor do salário do empregado revertido ao mesmo.

O artigo 145 da CLT diz que se o pagamento não for realizado em até dois dias antes do gozo das férias, o Trabalhador tem direito a receber férias em dobro.

DUVIDAS? PROCURE O SIEMACO.

Ações Trabalhistas Insalubridade

A cláusula 8ª da CCT 2017 diz: O ADICIONAL DE 40% a partir de 01/07/2017 SERÁ OBRIGATORIO AOS TRABALHADORES QUE EXERCEREM A FUNÇÃO DE AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO, limpeza ou higienização de instalações sanitárias de uso público de grande circulação e a sua respectiva coleta de lixo de forma permanente e efetiva, exemplo: hospitais, UBS - unidades básicas de saúde, aeroportos, terminais rodoviários, trens e metrô, parques, universidades. A Justiça reconheceu e agora está em convenção coletiva de trabalho, cobre seu patrão, não pagou procure o sindicato.

Abandono de emprego



É considerado abandono de emprego quando:

Trabalhador falta por menos 30 dias consecutivos

Empregador notifica o trabalhador por meio de carta com aviso de recebimento para que compareça ao trabalho

#DIREITODOOTRABALHO

Registrar na Carteira de Trabalho Salário diferente do pago de verdade É CRIME!

Segundo o Código Penal, é crime "frustar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho". A pena é de até 2 anos de detenção e multa.



FGTS

Já conferiu o calendário de saque das contas inativas?

Trabalhador nascido em:	Poderá sacar a partir de:
Jan. / Fev.	10 de março
Mar. / Abr. / Maio.	10 de abril
Jun. / Jul. / Ago.	12 de maio
Set. / Out. / Nov.	16 de junho
Dez.	14 de julho

TRT4 - Tribunal concede indenização por dano moral a trabalhador que não tinha acesso a banheiro

Os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) entenderam ser correta a indenização por danos morais a um trabalhador que tinha uso restrito de banheiro durante sua jornada.

O acórdão confirmou, integralmente, decisão da 2ª Vara do Trabalho de Santa Maria, que estabeleceu em R\$ 10 mil a reparação devida pelas condições consideradas humilhantes. O trabalhador era contratado de uma empresa ferroviária, prestando serviços em mais de uma comarca. Para ir e para voltar dos locais de prestação de serviço, ele chegava a permanecer três horas e meia dentro da locomotiva, que não tinha banheiro. Em algumas das paradas por onde passava, tampouco havia banheiro disponível. Em outros locais, apesar da existência de sanitários, o acesso ficava condicionado à presença de outras pessoas com chave de acesso ao local – as quais nem sempre estavam presentes.

Acesse o nosso site e veja essa matéria na íntegra - www.siemacosorocaba.com.br

Fique por
DENTRO



DESCONTOS

Só podem ser efetuados descontos no salário **com expressa autorização** do empregado

#DIREITODOCTRALHO

Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

Artigo 390 da CLT



DIREITO DO TRABALHADOR

O seguro-desemprego

é um benefício integrante da seguridade social cujo objetivo é auxiliar o trabalhador demitido sem justa causa em seu sustento e na busca por novo emprego, provendo assistência financeira temporária a ele.



AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

Súmula 89 do TST



SABIA?

Empregado **suspenso** por falta **grave** pode ter descontado do salário os dias não trabalhados.



e-mail do trabalho

Uso indevido pode justificar demissão por **justa causa**



ATENDIMENTO GRATUITO AO TRABALHADOR

De Segunda a Sexta Feira das 08h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00

HOMOLOGAÇÃO - Assistência Gratuita na rescisão de contrato de trabalho para todos representados
Somente com Agendamento Telefônico pelos fones 11. 4028 5334 | 11. 4028-5299

ATENDIMENTO JURÍDICO

Somente com Agendamento Telefônico pelos fones: 11. 4028 5334 | 15. 3211-2022

DISQUE DENÚNCIA



Trabalhador pra que ficar de boca calada?
Não se deixe intimidar, você tem um telefone para o SINDICATO CHEGAR MAIS RÁPIDO ATE VOCÊ.

24 Horas por dia!
A LINHA DO TRABALHADOR: 0800 77 35 900

Ligação gratuita, sigilo absoluto, você Trabalhador não precisa se identificar, SÓ DENUNCIAR!