



## ESTAMOS DE OLHO

O Sindicato está de olho nas empresas que não estão coibindo os casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. O profissional tem direito de ser respeitado, independentemente de seu gênero ou orientação sexual. Caso você esteja sofrendo algum tipo de abuso ou agressão (verbal, psicológica) entre em contato com o Sindicato para que possamos tomar as medidas cabíveis, preservando sua privacidade.



## RINDO COM O PRESIDENTE

O chefe chega na empresa de manhã cedo e logo o guarda do turno da noite que era muito puxa saco disse:

- Patrão querido, esta noite sonhei com você.

O patrão ouviu isso e logo se dirigiu ao RH:

- Temos que demitir o guarda.

- Ué por que. Disse a funcionária do RH.

- É que o guarda ao invés de ter trabalhado esta noite estava dormindo.

# Melhorias na Sede Campestre estão em fase de conclusão

Dentro de pouco tempo, os associados ao STIMMME poderão aproveitar uma série de melhorias que, desde o ano passado, estão sendo aplicadas na Sede Campestre da entidade. Está prevista para ocorrer em breve a inauguração do alojamento com sete apartamentos e da cozinha industrial que estão em fase final de construção no local.

Ideais para quem quiser curtir momentos de lazer e diversão, sem abrir mão do conforto, as instalações comportam apartamento com dormitório e banheiro individual, totalizando área de 9 x 20 metros construídos. O empréstimo será oferecido sem custo aos associados, mediante reserva, para curtir um fim de semana ou feriado prolongado, usufruindo, também de toda a estrutura de lazer ali reunidas. Já a cozinha industrial permitirá sediar eventos no local – tanto as atividades sociais promovidas pelo Sindicato como festas particulares, de associados –, com a estrutura necessária para atender o preparo de alimentos e serviço ao público oferecido nessas ocasiões.

Essas melhorias somam-se à recente reforma do Quiosque central e seus banheiros, além da inclusão de novas piscinas e investimentos na estrutura de apoio, como guardas-sol e espreguiçadeiras – conjunto de benefícios entregues ao associado em 2016.

### O que encontrar na Sede Campestre do STIMMME

Uma construção destaque pelo projeto arquitetônico e estrutura oferecida, emoldurada por um dos mais belos cenários que a natureza é capaz de



oferecer. Assim é a Sede Campestre do STIMMME, localizada na linha Sertorina Alta. O terreno totaliza três hectares, que abrigam uma infraestrutura completa, além de um açude preparado para pesca. O divertimento também é garantido com as piscinas disponíveis – no total de cinco. Outra opção que a Sede Campestre oferece é a prática de esportes, com as quadras de futebol-se-

te e vôlei. Há ainda uma área reservada para camping, com churrasqueira, recanto para festas, bar, vestiário e estacionamento. As crianças também foram contempladas: têm um parque infantil inteiramente reservado para suas brincadeiras. O espaço para a diversão dos pequenos reúne uma série de brinquedos, entre eles balanços, carrossel e escorregadores.

# STIMMME

Informativo do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Bento Gonçalves

Filiado a Força Sindical, CNTM e FETRAMIAG-RS • Ano XIV - Edição 56 – Maio a Julho de 2017



## COMPROMISSO DE ZELAR PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Com aprovação da Reforma Trabalhista, entidade reforça sua atuação representativa a fim de garantir a manutenção e cumprimento dos direitos aos profissionais do segmento

A aprovação das medidas contidas no documento que ficou popularmente conhecido como 'Reforma Trabalhista' foi lamentada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Bento Gonçalves. Isso porque o pacote traz alterações que ferem direitos instituídos e consolidados pela CLT aos profissionais de todos os segmentos. "O principal revés dessa medida é o notável enfraquecimento do empregado na relação com o empregador, que precisará, a partir de agora, negociar para usufruir de benefícios até então assegurados por lei. Em vez de contribuir para a geração de novos postos de trabalho ou fomentar a economia, como o governo induz a acreditar que ocorrerá, essa alteração apenas deixará os profissionais fragilizados, coagindo-os a aceitar condições desfavoráveis e até

*O principal revés dessa medida é o notável enfraquecimento do empregado na relação com o empregador, que precisará, a partir de agora, negociar para usufruir de benefícios até então assegurados por lei*



Elvio de Lima, presidente do STIMMME

mesmo prejudiciais para evitar, por exemplo, represálias como a perda do emprego", alerta o presidente do STIMMME-BG e da Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos, Material Elétrico, Eletrônico e Implementos Agrícolas do Rio Grande do Sul, Elvio de Lima.

Outro agravante apontado pelo sindicalista é a forma prematura como uma reforma de grande impacto, como a trabalhista, foi apresentada à sociedade e aprovada pelos representantes políticos. "Não houve diálogo com os profissionais e nem com as entidades de nenhum segmento para a construção desse

documento aprovado no Senado. O Governo fechou os ouvidos aos apelos dos Sindicatos de todo o país, interessados em discutir civilizadamente as propostas e encontrar alternativas de comum acordo. O resultado é que não pudemos opinar e, agora, somos obrigados a aceitar uma reforma trabalhista que prejudica a todos", lamenta o presidente.

Diante dessa nova realidade, o Sindicato assume um papel ainda mais importante no amparo ao trabalhador. "Passaremos por um período de mudança e adaptação a essa nova condição que nos foi imposta. Nesse momento, mais do que nunca, as entidades sindicais estarão ao lado dos profissionais que representam, transmitindo orientações, participando das negociações e guiando a tomada de decisões para evitar que os trabalhadores sejam ainda mais lesados com essa Reforma", garante Elvio.





## PALAVRA DO PRESIDENTE

Estamos passando por um dos momentos mais impactantes – e determinantes – na vida dos trabalhadores: a aprovação de uma reforma que claramente rouba direitos constitucionalmente adquiridos pelos profissionais, independentemente de seu segmento de atuação. A tramitação do Governo na condução desse assunto foi lamentável – desconsiderou a opinião da sociedade e não permitiu um diálogo construtivo antes de impor as novas regras na relação entre empregado e empregador.

Mesmo com todas as medidas tomadas para enfraquecer os Sindicatos, não abdicaremos de nossa missão: defender os direitos dos trabalhadores e manter uma postura vigilante para que abusos não sejam cometidos. O STIMMME-BG reafirma o compromisso de estar ao lado da família metalúrgica e ajudar os profissionais nesse momento de provação. Nossa atuação é referência há 50 anos pelo ideal de ética, transparência e seriedade na condução de cada projeto encampado em prol da coletividade – proposta que continuaremos renovando dia após dia, não importa diante de quantos obstáculos.

Nessa caminhada, esperamos continuar contando com seu apoio, associado. Sua participação, seu engajamento e sua confiança são os elementos que nos dão força para continuarmos na batalha, ampliando as conquistas e benefícios oferecidos pela entidade. Quem está ao nosso lado pode contar com a estrutura de um Sindicato consolidado, atuante e com um vasto histórico de serviços prestados à família metalúrgica. Contamos com você para continuarmos crescendo juntos!

José Elvio Atzler de Lima  
Presidente do STIMMME



Publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Bento Gonçalves  
Rua Dom José Barea, 60 | Bento Gonçalves | RS  
Fone: (54) 3452.2003 | www.stimmme.com.br

Diretoria – Gestão 2013/2018

Diretoria Efetiva

Jose Elvio Atzler de Lima	Ademar Bressan
Deoclides dos Santos	Lucindo Rubbo
Nelson Menegotto	Bernardino Prestes de Souza
Denis Braun	

Suplentes de Diretoria Efetiva

Francisco Reginatto	Nelson Lottici
Sergio Valmor Scheibel	Vilmar Andreazza
Kelen Reche	Adriana Galvan

Conselho Fiscal      Suplentes de Conselho Fiscal

Ademir Ferlito	Leocides Marini
José Alves dos Santos	Roberto Sganzerla
Clairi Ana Fossa	Dorvalino De Toni

Delegados Repres.      Suplentes de Delegados

José Elvio Atzler de Lima	Zulmir Tarso
Nelson Menegotto	Clárisse de Fátima dos Santos

Coordenação: Exata Comunicação e Eventos - Fone: 3055-2225

Edição: www.ricardopassarim.com

Tiragem: 3.500 exemplares Distribuição: Gratuita

## Diretoria revisa planejamento para 2017

A diretoria do STIMMME-BG realizou uma série de encontros de trabalho para reavaliar o planejamento estratégico da entidade no ano de 2017. Diante da realidade imposta pela atual conjuntura, marcada por crises políticas, com diversos reflexos também na economia, o Sindicato reconsiderou algumas das atividades programadas para os próximos meses. Comprometida com a prioridade de manter o acesso a benefícios como os atendimentos médicos e odontológicos, hoje gratuitamente oferecidos, a entidade optou por aplicar um plano de contenção de despesas, prevendo a utilização da receita na continuidade desses serviços. Assim, as atividades do calendário social e as ações comemorativas ao aniversário de 50 anos do STIMMME-BG foram temporariamente suspensas, conforme determinação

e votação da atual diretoria. Em decisão coletiva, os sindicalistas optaram por não mais realizar as festividades previstas para o segundo semestre deste ano (Festa do Dia da Criança, jantares nas subseções, Escolha das Soberanas e Festa Metalúrgica). Essa é uma medida de contenção preventivamente adotada até que a situação externa – e as arrecadações sindicais – sejam reestabilizadas. “Somos muito responsáveis com a gestão financeira da entidade, uma vez que estamos lidando com o dinheiro do trabalhador. Nossa prioridade será a manutenção das atividades essenciais, com impacto direto na qualidade de vida do trabalhador metalúrgico. Por enquanto, essa foi a decisão mais cautelosa a tomar, mas que pode ser revista em 2018, de acordo com a melhora do cenário”, explica o presidente Elvio de Lima.

## Esclareça suas dúvidas sobre a Contribuição Sindical



As recentes discussões acerca da Reforma Trabalhista e as mudanças por ela impostas acabaram provocando muitas dúvidas nos profissionais acerca de diversos pontos. Um deles é com relação à prática da contribuição sindical. Antes de formar sua opinião, é importante ter o conhecimento real sobre como funciona essa questão – evitando que ocorra um entendimento incorreto ou distorcido dos fatos.

O valor da Contribuição Sindical é recolhido uma vez por ano, sempre no mês de março, por meio de um guia de imposto e destinado uma conta específica na Caixa Econômica Federal – responsável por distribuir o montante arrecadado para o governo e entidades. Os Sindicatos recebem apenas 60% desse valor e devem, conforme a lei, utilizar esses recursos em contas específicas como assistência à saúde, lazer e formação profissional. Em função dessa determinação legal, as entidades ficam impedidas de aplicar esse dinheiro em despesas como salário dos profissionais que atuam no Sindicato, aluguel de imóveis, veículos, material de expediente. Ou seja: o dinheiro do trabalhador retorna como forma de benefício ao associado, e não é, em hipótese alguma, utilizado para

custear despesas administrativas do Sindicato, folha de pagamento, viagens de diretores ou qualquer outra ação desse tipo – como, de forma incorreta, algumas pessoas foram levadas a acreditar.

Todo esse processo é tão transparente que os créditos da contribuição sindical são, conforme determinação legal, declarados contabilmente em separado das demais receitas do Sindicato. Essa medida garante que os valores sejam utilizados apenas nas áreas legalmente permitidas.

Em seus 50 anos de história, o STIMMME tem sido extremamente rígido quanto à aplicação destes valores. Prova disso é que tem uma base muito bem alicerçada nesse sentido – são diversos os benefícios e facilidades oferecidos ao associado (atendimentos médicos e odontológicos gratuitos, consultas jurídicas e previdenciárias, convênios, cursos profissionalizantes, atividades sociais e de lazer, entre outras) e que, certamente, sustentam a relação estabelecida com o trabalhador. “Com a extinção desse repasse, o desafio será, sem dúvida, manter e ampliar esses serviços em prol da categoria. Não mediremos esforços para continuar atendendo ao trabalhador”, diz Elvio de Lima, presidente da entidade.



## STIMMME-BG COMEMORA DIA DO TRABALHO COM REFLEXÃO SOBRE DESAFIOS DO SETOR

A noite de 20 de maio foi de comemoração para os associados ao STIMMME-BG, que participaram da sexta edição do Baile dos Trabalhadores Metalúrgicos, promovido pela entidade como oportunidade de integração entre os colegas e comemoração pela passagem do Dia do Trabalho – mas também foi de reflexão sobre o panorama e os desafios da classe na atualidade. Perante as mil pessoas que participaram da promoção, realizada no salão comunitário do bairro Santa Helena, o presidente Elvio de Lima criticou as reformas trabalhista e previdenciária. “Nós não podemos mais aceitar que a má gestão pública afete nossa dignidade dessa forma. Temos o compromisso, também com as futuras gerações, de trabalhar pela manutenção de nossos direitos”, disse.

Esse comprometimento com o bem coletivo, aliás, é um dos fios condutores na trajetória de cinco décadas da entidade – outro ponto enfatizado no encontro. “O STIMMME-BG vem trilhando, há 50 anos, um caminho de atuação séria e comprometida com a família metalúrgica. Hoje, disponibiliza muitas facilidades gratuitas, com destaque para os



atendimentos médicos e odontológicos, diretamente ligados à qualidade de vida do trabalhador. O poder público deveria estar focando em corrigir as falhas de gestão que comprometem o desempenho da administração

da máquina federal, que onera muito negativamente a todos”, apontou Elvio.

Depois do momento de reflexão, os trabalhadores aproveitaram uma noite de diversão, degustando quitutes típicos da

culinária local, apreciando chope à vontade e curtindo o baile animado pela banda Rosas e Versos. É possível conferir a cobertura fotográfica completa do 6º Baile dos Trabalhadores Metalúrgicos no site [www.stimmme.com.br](http://www.stimmme.com.br)

## Resistir na base e construir um projeto nacional



**MIGUEL TORRES**, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi e também da CNTM, Confederação da categoria

Resistir aos ataques do governo e do grande capital a conquistas e direitos é tarefa urgente do sindicalismo. Mas não basta. O movimento precisa ajudar a construir um projeto de desenvolvimento nacional, “que seja o oposto ao modelo neoliberal que aí está”, observa Miguel Torres, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi e também da CNTM, Confederação da categoria. Em entrevista à Agência Sindical, o dirigente forçista, que se opõe às medidas de Michel Temer, informa estar organizando assembleias em todas as regiões da base metalúrgica de São Paulo e Mogi. “Foco nas 12 maiores maldades da reforma e abro para o metalúrgico falar no carro de som”, diz. Segundo Miguel, “quando tomam conhecimento da gravidade das

mudanças, as pessoas costumam acreditar que isso tudo já está marcado para acontecer a partir de novembro”.

Após mobilizar a base sindical, Miguel Torres pensa em fazer encontro geral de todos os setores, “provavelmente em setembro, quando vamos estar perto de iniciar a campanha salarial”. O sindicalista trabalha com a ideia de reunir em encontro amplo, também, categorias como químicos, plásticos, construção e alimentação, que formam a base do IndustriAll, uma espécie de sindicato mundial de trabalhadores do segmento industrial.

A resistência aos efeitos da reforma trabalhista não deve ficar restrita à ação sindical. Miguel Torres considera que a luta judicial também pode ter um papel decisivo. “Porém, temos de analisar os

melhores caminhos e para quais instâncias encaminhar as demandas, ou seja, onde nossas chances serão maiores”, afirma. Ele defende que as entidades busquem uma orientação mais ou menos uniforme para as ações.

Para Miguel Torres, a elaboração de um projeto nacional de desenvolvimento deve ser no sentido oposto das reformas atuais. Ele adianta: “Penso em chamar o sindicalismo, economistas, empresariado produtivo, Dieese, Diap e demais forças que buscam o caminho do crescimento e da distribuição de renda”. O dirigente metalúrgico e um dos vices nacionais da Força Sindical, coloca a indústria no centro desse projeto. “Sem base industrial forte, não haverá saída para o Brasil”, arremata.

## Sindicalizar-se para fortalecer a luta!



**PAULO PEREIRA DA SILVA**, PRESIDENTE DA FORÇA SINDICAL

São em momentos difíceis, como este pelo qual atravessamos, de crise econômica, desemprego, e com reformas nas legislações trabalhista e previdenciária que, se aprovadas como estão, vão penalizar enormemente os trabalhadores, que a atuação do movimento sindical torna-se muito mais destacada.

São os sindicatos que organizam e mobilizam os trabalhadores, formulam propostas, realizam greves, negociam reajustes, a ampliação de direitos, locais de trabalho saudáveis e fecham bons acordos. São eles que trazem benefícios como assessoria jurídica, descontos em convênios médicos, clubes de campo e colônias de férias para o lazer dos trabalhadores e seus

familiares, entre outros.

Foi a atuação persistente do movimento sindical, ao longo da história, a responsável pela obtenção de benefícios da proteção do trabalho no País. Influenciada pela luta sindical, a Constituição de 1988 criou vários benefícios trabalhistas, além de consagrar outros já existentes na CLT, como o 13º salário, férias, abono das férias (1/3), FGTS, licença-paternidade de 5 dias e aumento do adicional na rescisão sem justa causa de 10% para 40%. Além disso, podemos destacar como motivos claros para que o trabalhador associe-se a seu sindicato a união e a segurança oferecidas, além de sua participação efetiva na conquista de benefícios.

Voltando ao momento difícil que

vivenciamos, faz-se necessária a intensificação da nossa luta para que consigamos reverter o atual cenário turbado e recolocar o País nos trilhos do crescimento econômico. Mas, para isto, sindicatos e trabalhadores têm de estar afinados e unidos na busca dos mesmos ideais. Uma andorinha apenas não faz verão. Trabalhador isolado e desorganizado é fraco para salvaguardar seus interesses, tornando-se presa fácil para os maus patrões. Unidos, somos fortes para fazer valer nossos direitos e ampliarmos nossas conquistas.

Não se isole! Trabalhador consciente participa das lutas da categoria! Se você ainda não é sindicalizado, associe-se! Venha fortalecer a nossa luta!

## As penas de uma história escandalosa



**CLÁUDIO JANTA**, Presidente Licenciado da Força Sindical-RS

Escândalos não são novidade no Brasil. Pelo contrário – ainda que não carreguem nobreza digna da lembrança, fazem parte da nossa história desde o descobrimento, narrados em registros que remontam do império, República e ditaduras. Nos tempos atuais, apesar da espetacularização que eleva o escândalo ao status de reality, onde delações são ansiosamente aguardadas e seus desdobramentos acompanhados em tempo real, fica evidente que não evoluímos, apenas foram atualizadas as práticas que seguem penalizando os mesmos neste nosso meio milênio de história: o povo.

Pensemos nos índios e negros, agredidos pela nossa história. Até hoje, o Brasil é incapaz de reparar o prejuízo social e cultural revertido numa dívida para com gerações. Na modernidade de contextos atualizados e lógicas repetidas, ao atacar direitos dos trabalhadores a cada capítulo inglorioso dos nossos escândalos atuais, a Pátria se mantém de olhos fechados às

consequências de resolver a vida de poucos às penas da exploração de muitos.

Sem rebobinar demais a fita, vale a reflexão sobre os casos mais recentes, a começar pelo esquema deflagrado entre Carlos Cachoeira e José Dirceu, que extorquiram milhões de bicheiros, bingos e loterias. O caso foi resolvido pelo governo, não com a repressão às práticas e esquemas de corrupção, mas com a proibição dos jogos, inviabilizando um setor inteiro e desempregando mais de 320 mil trabalhadores.

Outras ilicitudes milionárias vieram à tona com o mensalão. Corruptos e corruptores seguiram a vida, enquanto os fundos de pensão e os Correios foram depredados. Na Lava-Jato, empresários passaram à condição de delatores de uma teia de atividades ilegais envolvendo contratos e favores às custas de mais prejuízos ao erário público. Na base da pirâmide, mais milhares de trabalhadores acabaram demitidos, enquanto uns

seguem soltos, na salvaguarda do foro privilegiado e outros presos, porém, devolvendo migalhas.

E os empregos? Não poderíamos os trabalhadores – engenheiros, arquitetos, administradores, pedreiros, maquinheiros, soldados, todos eles! – seguir contribuindo com o país no exercício do seu ofício, tirando do papel as rodovias, portos, plataformas ou hidrelétricas e não apenas pagando religiosamente os seus impostos?

Sobre os trabalhadores recai, mais uma vez, a pior punição em decorrência dos desacerdos da nossa história de escândalos. Não pagamos com cadeia, prisão domiciliar ou especial. Não temos foro privilegiado, nem privilégios de qualquer sorte. Pagamos com o próprio emprego, com nossos direitos sendo postos à bancarrota e com a dignidade, atacada dia após dia, até que o povo deixe de ser invisível à cegueira – que deveria ser meramente simbólica – da Justiça.

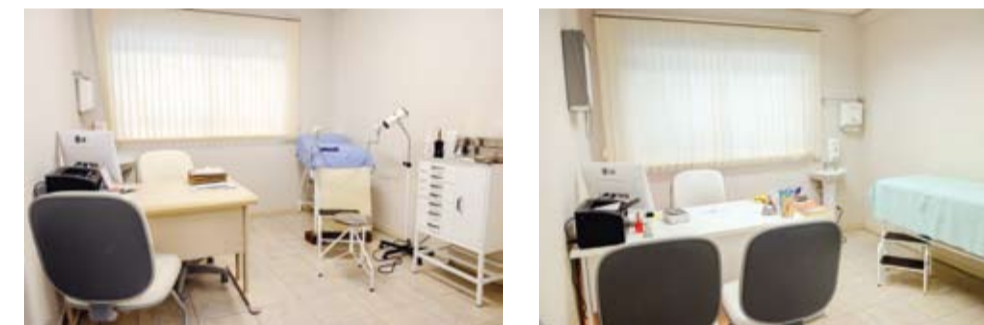
## STIMMME FIRMA NOVOS CONVÊNIOS NA ÁREA DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Cuidar da saúde é fundamental na busca por mais qualidade de vida e, consequentemente, bem-estar para toda a família. Comprometido com a missão de atender as necessidades de seus associados, o STIMMME-BG traz novos convênios que podem ser usufruídos já a partir desse mês de maio, com condições facilitadas, pelos profissionais ligados à entidade. O Sindicato adicionou a sua rede de parceiros a Qualivita Farmácia e Ortopedia e a Bem Cuidar – Cuidadores de Pessoas. Veja como aproveitar:

**Qualivita:** desconto em medicamentos em até 70% para genéricos e 18% para os de referência. Além disso, conta com convênio laboratorial, abrangendo programa de descontos especiais que possibilitam tratamentos contínuos ou de longos períodos com custo reduzido, e produtos ortopédicos ou médico-hospitalares com preços especiais, incluindo cadeiras de rodas, muletas e andadores.

**Bem Cuidar:** acompanhamento domiciliar, hospitalar e em situações de longa permanência. São disponibilizados cuidadores, técnicos de enfermagem e enfermeiros. Entre os serviços disponíveis estão atendimento personalizado para idosos, adultos ou pacientes pós-cirúrgicos, gerenciamento de casos agudos, crônicos e reabilitação, cuidados com higiene e alimentação, acompanhamento para exames e consultas

*Comprometido com a missão de atender as necessidades de seus associados, o STIMMME-BG traz novos convênios que podem ser usufruídos por todos os associados*



*Em sua trajetória de 50 anos, a entidade consolidou reconhecimento nacional enquanto modelo de gestão sindical seja pela atuação responsável, ética e transparente em prol dos trabalhadores*

## Parceria com a Vaccinare ajuda a proteger contra as doenças

Outra novidade que o STIMMME traz a seus associados é a parceria com a Vaccinare, clínica de Bento Gonçalves especializada em imunizações. A empresa está fazendo uma campanha especial de prevenção, oferecendo, graças ao convênio firmado com os associados do STIMMME, vacinas contra a gripe e descontos de até 10% nas demais - um dos destaques é a imunização contra o HPV, em uma campanha especial com condições super facilitadas de aquisição.

Quem busca os serviços da Vaccinare conta com o suporte técnico de uma equipe composta por colaboradores capacitados, o que confere conforto e confiança. Os conhecimentos técnicos a respeito das doenças infectocontagiosas e suas imunizações



Presidente Elvio de Lima e Mirian Tecchio, da clínica Vaccinare, na assinatura do convênio

em geral, realização de curativos e retirada de pontos. Também realizam cuidado e orientações com traqueostomia e dispositivos urinários, bem como sondagens gástrica, naso-enteral e vesical.

### Mais pelo trabalhador

O STIMMME-BG congrega aproximadamente 3,5 mil associados, representando cerca de 14 mil profissionais da categoria e atua em 18 municípios da região nordeste do Rio Grande do Sul. Em sua trajetória de 50 anos, a entidade consolidou reconhecimento nacional enquanto modelo de gestão sindical seja pela atuação responsável, ética e transparente em prol dos trabalhadores ou pela atuação permanente, visando à consecução de serviços e benefícios oferecidos aos associados.

O STIMMME foi uma das entidades pioneiras na região a oferecer atendimentos médicos e odontológicos para os associados. O projeto de benefícios iniciou em 2008 e, três anos mais tarde, migrou para a atual modalidade, em que os serviços são prestados de forma gratuita. Só em 2016 foram cerca de oito mil atendimentos oferecidos sem custo. Completam a grade assistência jurídica e previdenciária. Essas facilidades são disponibilizadas na estrutura da própria Sede Administrativa. Para mais informações, entre em contato com o STIMMME pelos telefones (54) 3452.2003 e 3452.4270 ou pela página facebook.com/stimmme.

são transmitidos de forma precisa e objetiva aos pacientes e familiares.

Com o objetivo de ampliar a qualidade dos serviços prestados, a empresa atende em um espaço atraente, com localização de fácil acesso e estacionamento gratuito. No local, a estrutura necessária para os atendimentos obedece às exigências de funcionalidade e assepsia, mas sem perder o toque de acolheço que garante o bem-estar durante os procedimentos. A credibilidade nos serviços prestados e o prestígio na área de vacinação reforçam o histórico de quase duas décadas atuando com comprometimento em busca da satisfação plena do cliente. Investimentos em qualidade, infraestrutura, atualização e dedicação da equipe fazem parte do atendimento oferecido.

# Informe-se sobre as principais mudanças com a Reforma Trabalhista

(fonte Força Sindical – RS)



## FÉRIAS

Regra atual: As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.

**Nova regra:** As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.



## JORNADA

Regra atual: A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.

**Nova regra:** Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.

## TEMPO NA EMPRESA

Regra atual: A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

**Nova regra:** Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

## DESCANSO

Regra atual: O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de

intervalo para repouso ou alimentação.

**Nova regra:** O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.



## REMUNERAÇÃO

Regra atual: A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.

**Nova regra:** O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.

## PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Regra atual: O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.

**Nova regra:** O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.



## TRANSPORTE

Regra atual: O tempo de desloca-

mento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho.

**Nova regra:** O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

## TRABALHO INTERMITENTE (POR PERÍODO)

Regra atual: A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.

**Nova regra:** O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.

## TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)

Regra atual: A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.

**Nova regra:** Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.

## TRABALHO PARCIAL

Regra atual: A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.

**Nova regra:** A duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.

## NEGOCIAÇÃO

Regra atual: Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.

**Nova regra:** Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores. Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado. Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.

## PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

Regra atual: As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas.

**Nova regra:** O que for nego-

ciado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.

## REPRESENTAÇÃO

Regra atual: A Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos.

**Nova regra:** Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.



## DEMISSÃO

Regra atual: Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.

**Nova regra:** O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor

depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.



## DANOS MORAIS

Regra atual: Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.

**Nova regra:** A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

## CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Regra atual: A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.

**Nova regra:** A contribuição sindical será opcional.

## TERCEIRIZAÇÃO

Regra atual: O presidente Michel Temer sancionou o projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim.

**Nova regra:** Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para contratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.



## GRAVIDEZ

Regra atual: Mulheres grávidas

ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.

**Nova regra:** É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.

## BANCO DE HORAS

Regra atual: O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias.

**Nova regra:** O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.

## RESCISÃO CONTRATUAL

Regra atual: A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos.

**Nova regra:** A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.

## AÇÕES NA JUSTIÇA

Regra atual: O trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo.

**Nova regra:** O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados

honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença. O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação. Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação. Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros. Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.

## MULTA

Regra atual: A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

**Nova regra:** A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.

