



"A Luta e a União dos Trabalhadores
Vestuaristas do Oeste de SC"



Filiado à



ANO XVI - Nº 74 - CHAPECÓ-SC - Novembro e Dezembro de 2018.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Negociações salariais 2019

NÃO ACEITAMOS O MÍNIMO, POIS NOS EXIGEM O MÁXIMO!!!

Aconteceu no dia 06 de novembro rodada de negociação com o sindicato patronal, porém, não chegou-se a um acordo sobre os reajustes salariais para o ano 2019, com vigência a partir de janeiro.

Cabe destacar que a inflação medida de janeiro à outubro/2018 soma o total de 3,54%, faltando ainda acontecer as inflações referente aos meses de novembro e dezembro/2018.

A classe patronal oferece apenas a inflação do período como reajuste, ou seja, abaixo das pretensões dos trabalhadores que é merecido e reivindicado.

Com base nisto, foi ajustado aguardar para ter a inflação completa do período de janeiro a dezembro/2018, e assim dar continuidade as negociações para firmar a Convenção Coletiva de Trabalho/2019.

Mais informações sobre as negociações serão exibidas nos meios de comunicação do Sitrivesch (site, facebook, aplicativo...)



Leve o SINDICATO para onde você for!!!

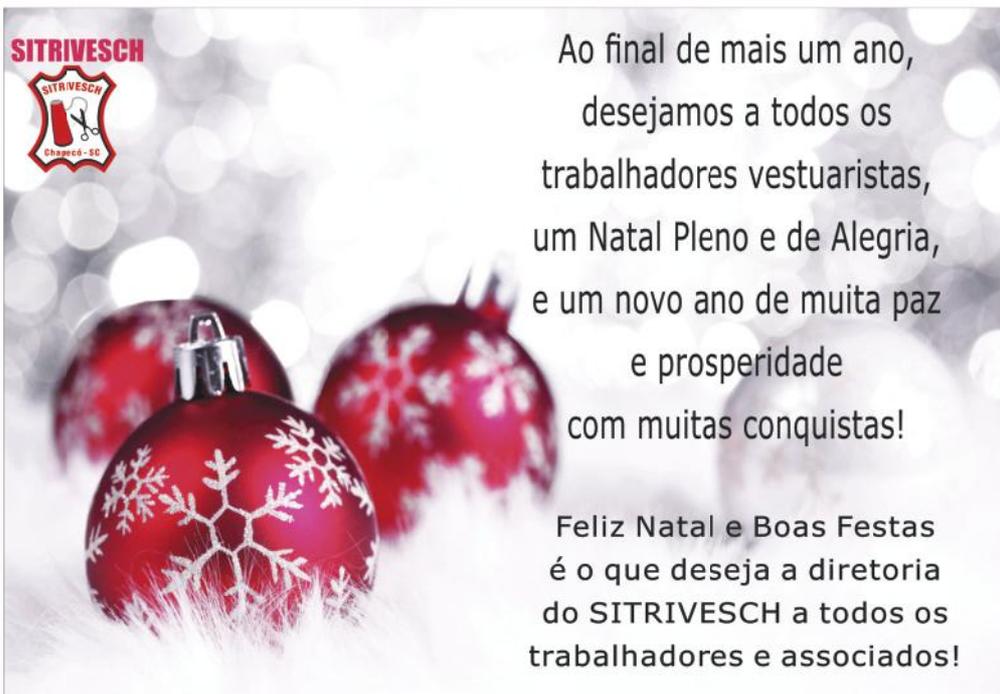
BAIXE O APP SITRIVESCH

- ▶ Notícias
- ▶ Consultas Médicas
- ▶ Denúncias
- ▶ Carteirinha de sócio
- ▶ Contatos
- ▶ CCT e outros



Disponível a partir de dezembro na App Store e Google Play

SITRIVESCH



Ao final de mais um ano, desejamos a todos os trabalhadores vestuaristas, um Natal Pleno e de Alegria, e um novo ano de muita paz e prosperidade com muitas conquistas!

Feliz Natal e Boas Festas é o que deseja a diretoria do SITRIVESCH a todos os trabalhadores e associados!

CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM O SINDICATO



facebook

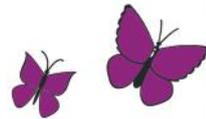
facebook.com/sindicato.sitriveschchapeco



(49) 98432-1885



Site: sitrivesch.org.br



**NÃO
ESTÁ
TUDO
BEM.**

Gestante que perde o bebê precisa ter seus direitos garantidos!

Antes da 22ª semana de gestação, a mulher tem direito a repouso remunerado de 2 semanas. Se acontecer após esse período, há direito à licença-maternidade de 120 dias e estabilidade por até 5 meses – CLT / Decreto n. 3.048/1999



A perda do bebê até a 22ª semana de gestação é considerada aborto espontâneo. Nesses casos, o artigo 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina: “Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.” Após esse período, a perda é considerada nascimento de natimorto, e de acordo com o Artigo 93 § 4º do Decreto n. 3.048/1999, “Em caso de parto antecipado ou não, à segurada tem direito aos cento e vinte dias previstos neste artigo [que trata do salário-maternidade].”

AGORA É LEI!
SANCIONADA LEI QUE TIPIFICA CRIME DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

A pena para quem cometer o crime é de **até cinco anos** de reclusão se o ato não constituir crime mais grave.

SenadoFederal

Foi sancionado o projeto aprovado no Senado que aumenta a pena para o estupro coletivo. A importunação sexual é caracterizada como a prática, na presença de alguém e sem sua anuência, de ato libidinoso com o objetivo de satisfazer lascívia própria ou de outro. O texto também torna crime a importunação sexual, a chamada vingança pornográfica e a divulgação de cenas de estupro. Para o estupro coletivo a pena pode ficar até 2/3 maior.



**NÃO
ESTÁ
TUDO
BEM.**

Elas AINDA são recriminadas por amamentar durante a jornada de trabalho!

“Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais de meia hora cada um.”

Artigo 396 da CLT



Amamentar durante a jornada de trabalho é um direito assegurado pelo artigo 396 da Consolidação das Leis Trabalhistas, recentemente modificado pela Lei n. 13.509/2017 - que estendeu esse direito às mães adotantes.

EU VOU TE PAGAR 2 SALÁRIOS, MAS NA CARTEIRA DE TRABALHO VOU REGISTRAR SÓ 1.

ISTO NÃO PODE!
REGISTRAR VALOR FALSO DO SALÁRIO NA CARTEIRA DE TRABALHO É CRIME

SenadoFederal

Quando o empregador registra salário do trabalhador menor do que o que ele realmente recebe, frustra seus direitos, pois prejudica sua aposentadoria, seu FGTS, a multa de 40% na rescisão, horas extras, adicionais, etc. Trata-se de fraude punível conforme o Código Penal. Denúncias podem ser feitas no SINDICATO e Ministério Público do Trabalho.

EXPEDIENTE

SITRIVESCH - Informativo do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Tecelagem e Vestuário de Chapecó e Oeste de SC
Rua Marechal Deodoro da Fonseca, 980-E - B. Jardim Itália - Cx. Postal 507 - CEP 89.802-141 - Chapecó - SC

Fone/Fax (49) 3323-7885

e-mail: sitrivesch@sitrivesch.org.br - www.sitrivesch.org.br - facebook.com/sindicato.sitriveschchapeco

Texto: Sebastião Nélio Costa - **Edição:** Gráfica ABC (49) 3329-2168 **Tiragem:** 2.500 exemplares - Distribuição Gratuita.



PRESCRIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Dormientibus non succurrit jus (O Direito não socorre aos que dormem)

A Constituição Federal e CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem qual o prazo que o trabalhador possui para reclamar no Poder Judiciário Trabalhista, direitos que o empregador por ventura deixou de cumprir.

As prescrições denominadas de intercorrentes, são regidas pelos Art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal e Art. 11 da CLT, assim descritos:

Art. 11 CLT e Art. 7º, inc. XXIX - CF/88 - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Deste modo, o trabalhador tem que ficar atento aos prazos prescricionais do contrato de trabalho, pois a Lei só permite reclamar 5 anos retroativos do contrato de trabalho, bem como estabelece até 02 anos após encerrar o contrato, independente do motivo do encerramento, para reclamar os direitos (FGTS, salários, férias, horas extras, insalubridade...) não pagos durante a vigência do contrato.

Destaca-se que os prazos sempre correm contra o credor (trabalhador) e a favor do devedor (empregador), fique atento e reclame quando prejudicado!



FGTS - O TRABALHADOR É O PRINCIPAL FISCAL DE SEUS DIREITOS

PRAZO REDUZIDO

Novo prazo prescricional para cobrança de valores referentes ao FGTS é de cinco anos.



Decisão do STF alterou de 30 para cinco anos o prazo para reclamar valores não depositados do FGTS.

5 ANOS

A prescrição de 05 anos atinge também o FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, ou seja, é fundamental o trabalhador ficar atento ao saldo do FGTS que deve ser depositado pelo empregador mês a mês em conta na Caixa Econômica Federal.

O mecanismo de fiscalização é através do EXTRATO ANALÍTICO que demonstrará todo os depósitos efetuados durante a vigência do contrato de trabalho. O extrato pode ser conseguido no site (www.caixa.gov.br) ou diretamente na Caixa Econômica Federal.

Destaca-se que se um trabalhador contar com mais de 05 anos de empresa, o FGTS que não foi depositado no pedido anterior a 05 anos, está prescrito o direito de cobrar.

A Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que "é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal". Conheça as Súmulas do TST, que consolidam entendimentos do Tribunal em processos trabalhistas.

SAIU DE FÉRIAS E NÃO RECEBEU? MULTA POR ATRASO

Além da remuneração mensal, o trabalhador tem direito a mais de 1/3 do valor do seu salário, 2 dias antes de sair de férias. Se houver atraso, é devido o pagamento em dobro da remuneração, incluído o terço constitucional.

PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

- ▶ Agressão física e verbal
- ▶ Espalhar rumores sobre o empregado
- ▶ Isolar dos demais colegas
- ▶ Forçar o funcionário a pedir demissão



O assédio moral é um tipo de violência em que o empregado tem sua dignidade atacada por uma série de situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma prolongada e repetitiva. Caso isso esteja acontecendo com você ou com alguém que você conheça, denuncie aos órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e/ou o sindicato da categoria.

RESGUARDO PROTEGIDO

O depósito do FGTS é obrigatório nos casos de licença por acidente de trabalho!

Artigo 15 § 5º da Lei 8.036/1990

No período de afastamento causado por acidente de trabalho, é obrigação do empregador continuar depositando o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). No mês que ressalta a importância de preservar a saúde e a segurança no meio ambiente de trabalho, vale a pena lembrar desse direito do trabalhador. #AbrilVerde

• Consulte a Lei 8.036/1990

Quem tem direito ao Seguro Desemprego?

- Trabalhador com contrato suspenso em virtude de participação em cursos oferecido pelo empregador;
- Pescador profissional durante período do defeso;
- Empregado resgatado da condição semelhante à de escravo;
- Funcionário dispensado sem justa causa



O seguro-desemprego é uma assistência financeira provisória ao trabalhador desempregado. São pagas de três a cinco parcelas, de forma contínua ou alternada, de acordo com o tempo de serviço.

- Para receber pela primeira vez, é preciso ter trabalhado, pelo menos, 12 meses nos últimos 18 meses antes da dispensa;
- Na segunda solicitação, são necessários nove meses de trabalho nos últimos 12 meses anteriores à demissão;
- Já na terceira vez, são exigidos seis meses de trabalho.

SALÁRIOS

Mínimo Nacional: R\$ 954,00
Mínimo Estadual: R\$ 1.153,00

PISO SALARIAL DO SITRIVESCH
Inicial: R\$ 1.153,00 - após 90 dias R\$ 1.175,00

SALÁRIO FAMÍLIA

A cota do salário-família passa a ser de R\$ 45,00 para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 877,67 e de R\$ 31,71 para o segurado com remuneração mensal superior a R\$ 877,67 e igual ou inferior a R\$ 1.313,18.

DATA DE PAGAMENTO SALARIAL

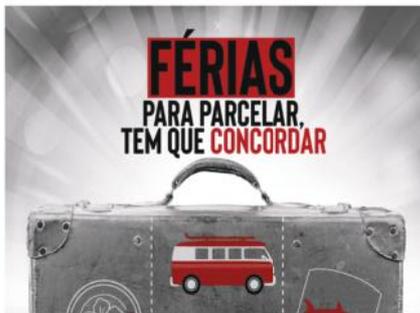
| | |
|----------------|------------|
| Novembro 2018 | 06/12/2018 |
| Dezembro 2018 | 07/01/2019 |
| Janeiro 2019 | 06/02/2019 |
| Fevereiro 2019 | 06/03/2019 |
| Março 2019 | 05/04/2019 |
| Abril 2019 | 07/05/2019 |

ATENDIMENTO SITRIVESCH Informações, cálculos, dúvidas ou denúncias, ligue SITRIVESCH:

CHAPECÓ

Fone (49) 3323-7885

2ª a 6ª - feira das 8:00 às 11:45
e das 13:30 às 18:00h



Havendo a concordância do empregado, poderá ocorrer o parcelamento das férias, usufruídas em até três períodos - desde que um deles não seja inferior a quatorze dias corridos e os demais tenham no mínimo cinco dias corridos. Mas é de grande importância que o empregado não se sinta pressionado a aceitar o parcelamento e seja estabelecido de comum acordo. Informe-se. Mobilize-se.

A Lei 10.097/2000 afirma que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. O contrato de trabalho pode durar até dois anos e, durante esse período, o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática. O valor do salário do menor aprendiz deve ser proporcional às horas trabalhadas, porém, como destaca o Art. 428 da lei acima, esse trabalhador deve receber um salário mínimo, exceto em condições mais favoráveis. Na categoria do vestuário, a CCT dá direito ao piso mínimo no ano de 2018, o valor de R\$ 1175,00, ou seja, essa condição é mais favorável, e abrange todos os trabalhadores da categoria. Portanto o Jovem aprendiz deve receber proporcionalmente às horas trabalhadas, sobre um salário de no mínimo, R\$ 1175,00.



ATENÇÃO TRABALHADOR!

Você já está se programando para as férias?
Mas fique atento!



A segunda parcela do 13º salário deve ser paga até o dia 20 de dezembro.



O pagamento do 13º salário é proporcional ao tempo de serviço na empresa. Quem pode receber são os trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos. Outros rendimentos, como hora extra e comissões adicionais também devem ser acrescentados ao valor do salário utilizado como base de cálculo do 13º. Os empregadores tiveram até o dia 30 de novembro para depositar a primeira parcela do benefício, já a segunda parte deve ser paga até 20 de dezembro.

Diretoria do Sindicato

| | | |
|------------------|--------------------------|------------|
| Presidente | SEBASTIÃO NÉLIO DA COSTA | CHAPECÓ |
| Vice-Presidente | REJANE INES HANSEN | SAUDADES |
| Secretário Geral | MONALISA ANGNES | CUNHA PORÃ |
| Tesoureiro Geral | LORENA ALMEIDA DE PAULA | CHAPECÓ |
| Conselho Fiscal | TEREZINHA DE O. RIZZOTTO | XAXIM |
| Conselho Fiscal | SALETE FERRARINI BUENO | CHAPECÓ |

O sindicato possui uma diretoria formada por trabalhadores da categoria, que buscam trazer à entidade os problemas e questionamentos enfrentados durante o dia a dia de trabalho. É muito importante que cada trabalhador conheça quem são os diretores do seu sindicato, e busque uma aproximação, pois eles são a presença mais aproximada do sindicato no meio de trabalho, podendo ouvir questionamentos, sanar dúvidas e trazer para a entidade as questões mais pertinentes e os objetivos dos trabalhadores em suas conquistas. A direção que tomou posse no ano de 2016, era composta de 15 trabalhadores e trabalhadoras de diversas empresas da região. Algumas dessas empresas acabaram encerrando suas atividades, o que ocasionou um remanejamento dos diretores suplentes e de seus cargos, e nesse ponto, a diretoria está composta desta maneira

Palavra do Presidente

O DIREITO DE PLEITEAR DIREITOS

A legislação trabalhista está toda alicerçada no princípio da PROTEÇÃO, ou seja, visa proteger aquele que na relação de trabalho está em desvantagem, ou seja, sempre o TRABALHADOR.

O patrão possui o poder de mando/comando. De posse desta particularidade, pode até promover abusos e prejudicar os trabalhadores. Razão pela qual, a legislação do trabalho tem por finalidade amparar o trabalhador. Por este motivo é denominada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). "Se fosse para atender as vontades patronais seria intitulada Consolidação das Leis do Capital".

Infelizmente é comum no ambiente de trabalho as Leis serem descumpridas, tudo em nome da produtividade e lucratividade com o uso (abuso) da força de trabalho dos obreiros e desrespeito em seus direitos básicos.

Destaco que o acesso à justiça está previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal (Lei maior no Brasil) que menciona: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito." Este direito pode também ser chamado de princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional ou princípio do direito de ação.

Deste modo, a Constituição Federal garante a todo cidadão que nenhum obstáculo pode ser imposto a ele para acessar o Poder Judiciário quando seus direitos forem descumpridos.

Neste sentido, é essencial que o trabalhador não se intimide com ameaças e exercite O DIREITO DE PLEITEAR SEUS DIREITOS. O Sindicato é uma das ferramentas importantes no momento em que o trabalhador se sentir lesado ou prejudicado, seja no trabalho ou na vida em sociedade.

O cumprimento das normas trabalhista de proteção ao obreiro, em alguns casos, só surtirá efeito por intermédio de ação judicial ou intervenção sindical, com a finalidade de punir aquele que não cumpre as Leis.

Destaca-se que "para o mal se instalar, basta que os bons se cale!"

Sebastião Nélio da Costa – Presidente (OAB/SC 32663)

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Sebastião Nélio da Costa

Advogado OAB/SC 32.663
Bacharel em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina
Pós-Graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho
Curso de Excelência em Direito Previdenciário
Curso de Excelência em Direito Constitucional



DEPARTAMENTO PSICOLÓGICO

Tania Mara Valentini

Formada em psicologia pela UnC - Concórdia
Pós-graduada em psicanálise pela Unochapecó
Mestre em psicanálise pela Sociedade Internacional de Psicanálise de São Paulo

