

■ MAIS SEGURANÇA

Deputados vão discutir medidas para reduzir acidentes de trabalho

Números do Ministério da Previdência Social indicam que, a cada hora, ocorrem três acidentes de trabalho no país.



O presidente da Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados, Amauri Teixeira (PT-BA), informou que vai coletar assinaturas para discussão, no plenário da Casa, de medidas para redução do número de acidentes de trabalho no Brasil. Números do Ministério da Previdência Social indicam que, a cada hora, ocorrem três acidentes de trabalho no país. Segundo Teixeira, levantamentos do governo mostram que, por ano, o número de acidentes de trabalho registrados chega a quase 700 mil.

O presidente do Sindicato

dos Auditores Fiscais do Trabalho na Bahia, Carlos Roberto Dias, alerta que, apesar da alta ocorrência de acidentes "existem pelo menos mil [auditores de trabalho] a menos do que o necessário no país". Segundo o MTE, atualmente, menos de 3 mil auditores atuam na área e, este ano, pouco mais de 100 empresas foram fiscalizadas, enquanto, entre 2010 e 2013, o número de empreendimentos auditados superou 40 mil empresas.

Pelos dados da OIT, a cada ano, 2 milhões de pessoas no mundo morrem em decorrência de doenças relacionadas

ao trabalho e mais de 320 mil morrem em acidentes de trabalho. No Brasil, considerado o quarto país em número de mortes por acidentes de trabalho, segundo o Ministério da Saúde, são gastos em torno de R\$ 70 bilhões por ano com o atendimento aos acidentados e enfermos. Entre as ocorrências mais comuns estão fraturas, luxações, amputações e mortes. No rol de doenças, foram destacadas as lesões por esforço repetitivo e transtornos mentais e comportamentais em função de situações de estresse e ansiedade. (Fonte: Portal CTB)

■ MAIS FISCALIZAÇÃO

Incidência de trabalho infantil tem queda de 25,5% na Região de Campinas



Nos primeiros seis meses deste ano, foram 32 inquéritos contra 43 em 2013

Números divulgados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) mostram uma queda de 25,5% nos inquéritos abertos na Região Metropolitana de Campinas sobre trabalho infantil nos primeiros seis meses deste ano em comparação com o mesmo período de 2013. Nos 180 dias de 2014, foram 32 casos contra 43 no ano anterior. Segundo a lei, menores de 14 anos não podem trabalhar e, dos 14 aos 16, são autorizados apenas na

condição de aprendizes. Além disso, é proibido aos que possuem menos de 18 anos de trabalho noturno, penoso e que prejudique sua frequência à escola. Psicólogos alertam que as crianças submetidas ao trabalho infantil podem ter prejuízos emocionais, sociais, físicos e educacionais.

Brasil Segundo dados do Censo 2010 do IBGE, o trabalho infantil também teve uma queda de 13,44% nos últimos dez anos.

Contudo, dados do MPT apontam para um aumento no número de empresas investigadas no interior do estado de São Paulo por contratar mão de obra infantil. De janeiro a junho de 2014, foram abertas 317 representações contra empregadores que utilizam irregularmente o trabalho de crianças e jovens menores de 18 anos. No mesmo período de 2013 foram instauradas 289 representações, um acréscimo de 9% em relação ao ano anterior.

■ VIOLÊNCIA

Negros são maioria entre vítimas de homicídios na RMC

Entidades atribuem violência à condições de pobreza e marginalização



Levantamento feito pelo Centro Brasileiro de Estudos Latino-Americanos (Cebela) aponta os negros como maioria entre vítimas de homicídios em Campinas e em cidades da região. O estudo "Mapa da Violência" apresenta dados sobre a violência nas ruas dos principais municípios do Brasil. Segundo a estatística, em Campinas o índice de negros mortos é de 19,4 para cada conjunto de 100 mil habitantes da população total, enquanto as vítimas de cor branca são 11,9. A

pesquisa leva em consideração números registrados de 2008 a 2012. Para o Cebela, a principal ação acerca desta temática deve ser a inclusão social de jovens, que também, segundo a pesquisa, protagonizam negativamente as estatísticas. "Não há outro caminho que não seja a educação como única forma para um novo contexto. A morte destes jovens só evidencia uma realidade presente na vida das cidades", afirma o estudo. (Fonte: G1 Campinas e Região)

CURTINHAS

■ RIQUEZAS PARA FORA DO PAÍS

Estudo do Dieese mostra aumento de 107% nas remessas de lucros para o exterior

Aumento da sangria representou perda de US\$ 171,3 bilhões

Estudo do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) sobre remessa de lucros para o exterior mostra que US\$ 171,3 bilhões saíram do Brasil em remessas de empresas multinacionais, nos últimos oito anos. Em 2006, o valor enviado para as matrizes chegou a US\$ 11,5 bilhões; em 2013, R\$ 23,8 bilhões: aumento de 107%.

Segundo o Dieese, os principais motivos do crescimento do envio de dinheiro para outros países são: crise econômica na Europa, Estados Unidos e Japão; valorização cambial; aquisição de empresas nacionais por grupos estrangeiros; e até o crescimento da produção nacional (aumento do PIB). (Fonte: Agência Sindical)

■ MENTIRA

Falsa notícia sobre fim do 13º salário volta a circular na internet

Uma falsa notícia sobre o fim do 13º salário circula há tempos na internet, causando preocupação e prejudicando o debate do movimento sindical. A notícia diz que a Câmara dos Deputados aprovou o fim do benefício. O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), em nota, informa que a notícia é falsa.

"No final de março de 2006, o Diap informou que a aprovação do fim do 13º pelo Congresso era e é falsa. Esta notícia voltou a circular e reafirmamos também ser falsa. A mensagem é veiculada em períodos pré-eleitorais, a fim de desmoralizar o Congresso", alertou o Departamento. (Portal CTB com Diap)

UNIDADE & LUTA

Filiado à **CTB** Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

Filiado à **FITMETAL BRASIL** Federação Interestadual dos Metalúrgicos do Brasil

acesse estas e outras notícias em www.portaldotrabalhadores.com.br

Ano XXVI - nº 149
Junho/Julho de 2014

O jornal dos trabalhadores metalúrgicos de Jaguariúna e Região

ASSEMBLEIA GERAL

Proposta para criar 2º piso salarial na Flextronics é reprovada

Pág.3

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Trabalhadores aprovam PLR em empresas da região. Confira!

Pág.3

MULHER

Conheça os direitos trabalhistas após a gravidez

Pág.6

ATENÇÃO FORMINOX (Pedreira)

Processo de CIPA em aberto. Fique atento nas datas

INSCRIÇÃO:
1 a 15 de agosto

(para se inscrever, procurem o seu departamento de RH)

ELEIÇÕES:
28 de agosto, às 9h

EDITORIAL

Seleção decepciona, mas país mostra do que é capaz ao realizar a Copa das Copas

Mundial no Brasil superou todas as expectativas e é considerado um dos melhores da história

Depois de 64 anos, o Brasil voltou a sediar uma Copa do Mundo. E depois de pouco mais de um mês, ela chegou ao fim no dia 13, com a vitória da Alemanha sobre a Argentina e, por consequência, a conquista do tetracampeonato mundial. O final não foi aquele esperado pelos torcedores brasileiros dentro de campo, mas o legado fora dele é algo a ser comemorado. Para quem acreditava na ideia de que não iria haver Copa no Brasil, devido às dificuldades estruturais do país, a Copa do Mundo de 2014 não só superou as expectativas como se consolidou realmente como a mais simpática, bonita e acolhedora Copa de todos os tempos.

No campo econômico, o evento ajudou a movimentar a economia do país. Segundo pesquisa da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE) encomendada pelo Ministério do Turismo, foram injetados mais de R\$ 30 bi-



lhões na economia brasileira durante a Copa, dinheiro em grande parte gasto pelos mais de 1 milhão de turistas estrangeiros que se juntaram aos milhões de brasileiros numa grande confraternização dos povos. Além disso, 1 milhão de empregos formais foram criados desde 2011 por conta do Mundial e uma série de obras de mobilidade urbana, portos e aeroportos,

investimentos em infraestrutura turística, segurança, telecomunicações, entre outros, vão ajudar a melhorar a vida dos milhões de moradores das grandes cidades. Em relação ao que aconteceu dentro de campo, é unânime a opinião de que o Mundial do Brasil foi um dos melhores de todos os tempos. Ao término do torneio, a rede balançou em 171

oportunidades, igualando o número da edição de 1998, na França - a média por jogo ficou em 2,71. O público também superou as expectativas. No total, 3.429.873 torcedores compareceram às 12 arenas da Copa, numa média de 53.592 pessoas por partida, a segunda melhor em 84 anos de história, atrás apenas do Mundial dos Estados Unidos, em 1994.

Por outro lado, a certeza de que o futebol brasileiro não perderia a oportunidade de dar a volta por cima em relação à derrota na Copa de 1950, diante do Uruguai, não passou de ilusão. A Seleção viu ruir o sonho do hexa em casa e ainda amargou o maior vexame da sua história, ao ser goleada por 7 a 1 pela Alemanha, nas semifinais. Em vez do título, o futebol brasileiro como um todo recebeu a dura mensagem de que terá de se reinventar se quiser reviver no futuro os velhos tempos de glória.

E se a humilhação diante da Alemanha, que tem trabalhado muito bem suas categorias de base, serviu para tirar o ânimo dos torcedores brasileiros, o sucesso do Mundial foi motivo de orgulho para toda a população. Mostrou ao mundo e aos pessimistas que o Brasil é capaz e confirmou o quanto o povo brasileiro é especial e único. Nesta Copa, sem dúvida nenhuma, vencemos de goleada.

REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

Dirigente da CTB é candidato a vice-governador de São Paulo

A aliança "Mudança de Verdade" escolheu o vice-presidente da CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Nivaldo Santana, para compor a chapa com Alexandre Padilha (PT) que concorre ao Palácio dos Bandeirantes para governar São Paulo nos próximos 4 anos. Nivaldo, que já esteve por diversas vezes em eventos e atividades do SindMetal Jaguariúna e Região, filiado a CTB desde sua fundação, em 2007, é sindicalista destacado, ex-deputado, ativista pela igualdade racial e profundo conhecedor dos problemas do estado.

A escolha do vice-presidente ceticista agradou os movimentos sociais. Justamente porque Nivaldo Santana tem se mostrado importante representante da classe trabalhadora por onde passou. "Desde a militância no Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo (Sintaema), a atuação de Nivaldo tem sido inquestionável, agindo também junto ao movimento negro na luta por igualdade e em todas as lutas importantes da sociedade brasileira", afirma o presidente do SindMetal, Buiú. (Com informações do Portal CTB)



Nivaldo Santana vai compor a chapa com Alexandre Padilha (PT) na eleição para o governo do Estado

DANO MORAL

Votorantim indenizará metalúrgico terceirizado vítima de silicose

TRT-MG concluiu que houve relação entre a doença e o trabalho do metalúrgico



A Votorantim Metais e Zinco S.A. foi condenada subsidiariamente ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 10 mil, a um empregado da Manserv Montagem e Manutenção Ltda. acometido de silicose durante o período de prestação de serviços. O trabalhador informou que seus problemas de saúde começaram em 2009, quando começou a sentir dor no peito e nas costas, cansaço, falta de ar, chiado e tosse. Ele acabou sendo considerado inapto para o trabalho em função da silicose, doença irreversível que provoca o endurecimento dos pulmões.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), com base no laudo pericial, concluiu que houve nexo de causalidade entre a doença e o trabalho do metalúrgico e condenou a empresa a pagar a indenização de R\$ 10 mil. O Tribunal anotou que o empregado exercia função associada à inalação de sílica em lapidação de cristais, por quatro anos, e em seguida passou a realizar a manutenção de fornos de óxido de zinco na empresa, também exposto a estas partículas de sílica. Nesse período foi constatada a silicose em grau leve. A decisão foi unânime. (Fonte: TST)

R\$ 5 MIL

Empregada advertida por excesso de idas ao banheiro receberá dano moral

Justiça enxergou violação à dignidade e integridade da trabalhadora



A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso de uma operadora de telemarketing que tinha o uso do banheiro restringido pela empregadora, com possibilidade de ser advertida na frente dos colegas caso desobedecesse a regra dos cinco minutos para ir ao banheiro. A Turma enxergou violação à dignidade e integridade da trabalhadora e impôs à AEC Centro de Contatos S.A. o dever de indenizá-la por danos morais no valor de R\$ 5 mil.

LUTA dos trabalhadores

- Negociação da PLR (Participação nos Lucros)
- Aumento Real de Salário todos os anos
- Inspeções nas Fábricas com acompanhamento do Ministério do Trabalho
- Central comprometida com o trabalhador e seus valores
- Ampla estrutura para mobilizações
- Diretoria e equipe competente

Benefícios + descontos!

- Dezenas de Convênios - que chegam a mais de 60% - exclusivos para o associado
- Escola Profissionalizante com cursos excelentes e preços abaixo do mercado
- Depto. Jurídico à disposição do trabalhador
- Escolinha de Futebol Gratuita

Este é o SEU SINDICATO!

LAZER Clube & Praia

O associado tem o Amparo Atlético Club à disposição + 4 apartamentos na praia para o lazer de toda a família

próximas campanhas:

GEA (JAGUARIÚNA): 29 e 30 de julho, das 11h30 às 12h30
 METALÚRGICA PACETTA (AMPARO): 05 e 06 de agosto, das 11h30 às 13h30
 HTM (AMPARO): 05 e 06 de agosto, das 12h00 às 13h12

SINDICALIZE-SE!

FALE CONOSCO



O Jornal Unidade & Luta é uma publicação mensal que objetiva informar o trabalhador metalúrgico nas cidades de Jaguariúna, Amparo, Pedreira, Serra Negra e Monte Alegre do Sul.

Presidente: José Francisco Salvino - Buiú / Jornalista responsável: Bruno Felisbino (Mtb 51.682) / Fotos: Tiago Maestro/ Bruno Felisbino / Edição/layout e publicidade: Sagitta Comunicação Integrada / Tiragem: 9 mil exemplares / Impressão: Gráfica Taiga

Amparo
(19) 3807-2177

Rua Horácio Quáglio, 36
Jardim Adélia - CEP 13901-171
Segunda a Sexta, das 8h às 12h e das 13h às 18h

Pedreira
(19) 3852-1882

Rua Sgo. Alcides de Oliveira, 12
Vila Monte Alegre - CEP 13920-000
Segunda a Sexta, das 8h às 12h e das 13h às 18h

Jaguariúna
(19) 3837-8600

Rua Alcides de O. Germano, 378
Jardim Mauá II - CEP 13820-000
Segunda a Sexta, das 8h às 12h e das 13h às 18h

Serra Negra
(19) 3892-6039

Rua Duque de Caxias, 135
sala 01 - Centro
CEP 13830-000
Quintas - das 8h às 17h30

DESCANSO REMUNERADO

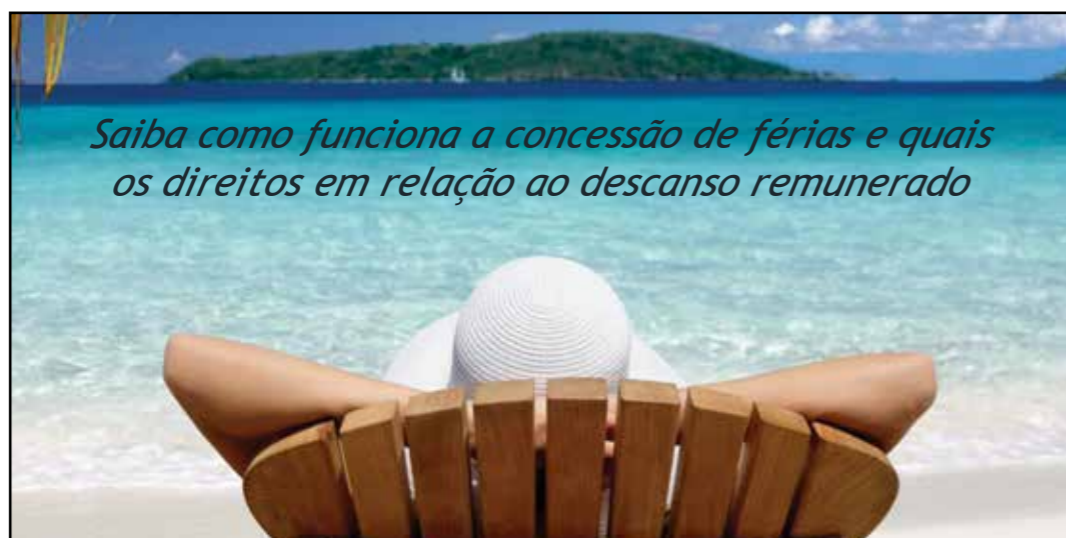
CONHECE SEUS DIREITOS SOBRE AS FÉRIAS? ENTENDA MELHOR

Por: Edson Luiz Netto, advogado de ações coletivas do SindMetal, especialista em Direito do Trabalho e Direito Sindical e Coletivo do Trabalho

As férias constituem-se num direito social previsto no artigo 7.º, inciso XVII, da Constituição Federal. Têm por objetivo repor as energias físicas e mentais do trabalhador e sua não-concessão representa um risco inerente ao trabalho. Os 30 dias de férias que existem hoje somente foram obtidos em 1977. Por fim, a partir de 1988, com a promulgação da Constituição em vigor, o trabalhador passou a ter o direito ao acréscimo de um terço em sua remuneração de férias. Ou seja, o trabalhador descansa 30 dias e recebe 40 dias.

O direito a férias e sua duração

O direito a férias é composto por dois períodos: o período aquisitivo é aquele em que o trabalhador tem que trabalhar no período de um ano para adquirir o direito às férias. Já o período concessivo é aquele que o empregador tem para conceder as férias ao trabalhador. Assim, tendo o trabalhador adquirido o direito às férias (período aquisitivo), o empregador terá doze meses pela frente para conceder as férias (período concessivo). A duração das férias está prevista no artigo 130 da CLT e varia, sendo de 30 dias para os trabalhadores que tiverem até cinco faltas injustificadas no período



aquisitivo, 24 dias para quem teve de seis a quatorze faltas, 18 dias para quem teve de 15 a 23 faltas e 12 dias para os trabalhadores que tiverem de 24 a 32 faltas no período aquisitivo.

Concessão e época das férias

As férias devem ser concedidas nos 12 meses seguintes ao término do período aquisitivo. Se forem concedidas após os 12 meses seguintes ao período concessivo, elas deverão ser pagas em dobro. É o empregador quem determina a época de concessão das férias,

porém, o empregado estudante menor de 18 anos tem direito de coincidir suas férias com as férias escolares. Antes de conceder férias ao trabalhador, o empregador deverá comunicar, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias. Normalmente, as férias devem ser concedidas em um único período e, somente em casos excepcionais, em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos. Contudo, em qualquer situação, a CLT veda a concessão de férias fracionadas aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade.

Remuneração e abono de férias

A CLT estabelece o direito à remuneração das férias com acréscimo de, pelo menos, um terço a mais. A remuneração das férias deve ser aquela correspondente ao salário do trabalhador na época de sua concessão. Integram a remuneração das férias a média de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade ou periculosidade. O trabalhador pode solicitar que um terço de suas férias seja convertido em abono pecuniário, desde que

esta solicitação seja feita até 15 dias antes do término de seu período aquisitivo. Assim, se o trabalhador tem direito a 30 dias de férias, ele pode solicitar que 10 dias sejam pagos em dinheiro, trabalhar normalmente nestes 10 dias e descansar apenas 20 dias de férias. Por fim, é importante destacar que as férias deverão ser pagas até dois dias antes do trabalhador iniciar o período de descanso.

Convenção Coletiva

As convenções coletivas de trabalho negociadas pelo SindMetal acrescentam alguns direitos que não estão previstos na legislação. Assim, os metalúrgicos da nossa base têm assegurado que a empresa que cancelar a concessão de férias, após sua comunicação ao empregado, deverá ressarcir as despesas irreversíveis e comprovadas feitas pelo trabalhador. Nossas convenções também preveem que as férias não podem ter início às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados. Além disso, se o trabalhador for dispensado no prazo de 30 dias após o retorno das férias, terá direito a uma indenização correspondente a um salário nominal mensal.

ARTIGO

A nova NR 1: prevenção em segurança e saúde no trabalho

Por: Tiago Maestro de Souza, secretário de Saúde, Segurança do Trabalho e Previdência do SindMetal e Eduardo Martinho Rodrigues, engenheiro de Saúde e Segurança do SindMetal

O governo brasileiro disponibilizou no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no dia 27 de maio, a portaria nº 428 em que anuncia uma proposta de texto para a criação da nova Norma Regulamentadora nº 01, que será chamada de Prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho, com a finalidade de "presidir" as demais NRs, podendo ser incrementada com sugestões da sociedade brasileira até o dia 27 de setembro deste ano.

Enquanto a sociedade tenta entender as minúcias da proposta e, sem entrar nos detalhes da nova norma, pode-se afirmar inicialmente que ela se apresenta bastante técnica, pois defende que a prevenção de acidentes deve considerar estimativas de risco associadas para a materialização dos eventos, tema que é de domínio de poucos especialistas. Desta maneira, centramos nossa análise partindo de um contraponto: qual a probabilidade para a ocorrência do desabamento de um viaduto, como aconteceu



Desabamento de viaduto em BH: é preciso adotar a proteção coletiva dos trabalhadores

no dia 03 de julho em Belo Horizonte, em uma obra de mobilidade feita para a Copa do Mundo?

Independente das perícias que serão conduzidas, o fato é que isso jamais poderia acontecer, mas acidentes possuem causas multivariadas e a causa-raiz do evento é que deve ser

enunciada e divulgada com transparência, independente de estimativas e probabilidades.

Nos debates conduzidos pelo MTE, as normas regulamentadoras estão sendo elaboradas e revisadas em modelo tripartite, em que deve haver a participação igualitária de

trabalhadores, empregadores e representantes do governo. Nossa luta, em conjunto com as centrais sindicais, é para que as reivindicações dos trabalhadores e o alerta para os riscos aos quais estão expostos no ambiente de trabalho sejam ouvidos e considerados. Acontece que, ao contrário

dos patronais, nem sempre os representantes dos trabalhadores dispõem de quadros técnicos para discutir em mesas de negociação - no caso da NR 1, sobre estimativas e probabilidades de risco que possam explicar por qual razão ocorreu um acidente como o descrito acima.

Para garantir o necessário equilíbrio no trabalho de revisão das NRs que vem sendo feito pela comissão tripartite, nossa proposta é que seja incluído no texto-base da NR 1 o consenso de que a proteção coletiva deve ser adotada obrigatoriamente em todas as convenções coletivas entre empregadores e trabalhadores. Isto sim seria um avanço concreto que contribuiria para que as NRs não venham a ser utilizadas como rolo compressor sobre os trabalhadores, a partir de uma enganosa ideia de "proteção". Por fim, é preciso dizer que as tragédias que temos visto são cada vez mais o resultado da carência de investimentos em educação, proteção e prevenção contra acidentes do trabalho no país.

PREVENÇÃO AO CÂNCER

CCJ aprova 3 folgas por ano para trabalhador fazer exame preventivo

O projeto de lei inicial autorizava as faltas, mas não limitava o número de dias



A Comissão de Constituição e de Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados aprovou no mês passado a proposta que limita a três dias por ano o número de dias que o trabalhador poderá faltar ao serviço para realizar exames de prevenção do câncer. A medida está prevista nas emendas do Senado ao Projeto de Lei PL 843/07, do deputado

Daniel Almeida (PCdoB-BA). A proposta original já havia sido aprovada na Câmara em 2008 e retornou após ser alterada pelos senadores - o texto de Almeida autorizava as faltas, mas não limitava o número de dias.

O relator da matéria na CCJ, deputado Luiz de Deus (DEM-BA), defendeu a aprovação das mudanças feitas pelo

Senado. Ele afirmou que é possível que, em algumas situações, sejam necessários mais do que três dias num ano, mas acredita que nenhum empregador vai criar empecilho para o tratamento da saúde de seus funcionários. As emendas do Senado ao PL 843/07 ainda serão analisadas pelo Plenário da Câmara. (Fonte: Agência Câmara)

DÚVIDA

'Saí do emprego no mês do reajuste salarial. Tenho direito também?'

Se a demissão ocorreu no mês de reajuste da categoria a rescisão deve ter os reflexos do aumento



"Trabalhei nove meses em uma empresa e pedi demissão. A data-base (reajuste salarial) deles é no mês em que pedi a demissão. Tenho direito a receber esse aumento também?"

Resposta: Sim, se a de-

missão ocorreu no mês de reajuste da categoria deve ter os reflexos do aumento. Se as verbas trabalhistas não foram calculadas com esse ajuste, a saída é procurar o Sindicato para acionar a Justiça do Trabalho e pedir essa complementação.

NR 12

Ministério do Trabalho alerta que não suspendeu Norma Regulamentadora

A NR 12 é o principal instrumento de prevenção de acidentes com máquinas e equipamentos no Brasil



Em razão de notícias divulgadas recentemente pela imprensa, o Ministério do Trabalho esclareceu que não foi publicado nenhum ato suspendendo a fiscalização ou a vigência da NR 12 ou de qualquer outra Norma Regulamentadora. "Todas as Normas Regulamentadoras permanecem, portanto, em vigor", alertou o Ministério. A NR 12, principal ins-

trumento de prevenção de acidentes com máquinas e equipamentos no Brasil, está fundamentada na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e em instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil, diz a nota. O Ministério do Trabalho lembra que a revisão do texto da Norma está em discussão no âmbito da Comissão Na-

cional Tripartite Temática, composta por representantes do governo, trabalhadores e empregadores, com previsão de conclusão no próximo mês de agosto. O objetivo, segundo o MTE, é promover a adequação das máquinas e equipamentos à Norma, sem reduzir a proteção contra acidentes do trabalho. (Fonte: Verme-lho, com agências)

ESCUDO DO TRABALHADOR

CIPA: a garantia de mais segurança no ambiente de trabalho

CIPA é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. De acordo com a Norma Regulamentadora (NR) 5, a formação da CIPA é obrigatória para empresas com mais de 25 funcionários. Quando a empresa não se enquadrar nas condições previstas no Quadro I da NR 5, ela deve designar um funcionário como responsável pelo cumprimento dos objetivos daquela NR e para esse responsável deverá promover treinamento anual.

A empresa que tem uma CIPA atuante já tem meio caminho andado rumo ao objetivo de ter um ambiente de trabalho mais seguro. A ideia é que empregador e funcionários trabalhem conjuntamente na tarefa de prevenir acidentes e melhorar a qualidade do ambiente de trabalho. É formada por representantes do empregador e dos funcionários. A quantidade de membros da CIPA é determinada através do dimensionamento previsto na NR 5.

TODA EMPRESA PRECISA TER CIPA?

Sim. Infelizmente essa é uma informação ainda desconhecida por muitas pessoas. No caso de uma empresa não precisar ter eleição da CIPA, ela deverá indicar um funcionário para participar da Comissão. Todo membro da CIPA, antes de assumir a função, deve passar por treinamento. O treinamento tem duração de 20 horas. FUNÇÃO DO CIPEIRO A maior atribuição é saber ouvir. É ter sensibilidade para escutar e avaliar TODAS as sugestões ou reclamações que lhe forem passadas pelos outros funcionários. As sugestões que tiverem nexos com a realidade deverão ser levadas para a reunião ordinária. É na reunião ordinária que o problema pode encontrar uma solução. É onde o pensamento coletivo faz a diferença. A maior vantagem do cipeiro é estar junto dos demais trabalhadores e com isso ele pode observar as situações de risco na fonte, tendo, então, mais chances de neutralizá-las com maior rapidez. A CIPA deve contagiar os funcionários com ações de prevenção de acidentes, e apoiar o SES-MT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

REPRESENTAÇÃO FEMININA

Participação das mulheres na política ainda é desafio

Mulheres no Parlamento brasileiro ainda são minoria absoluta

Nas últimas eleições nacionais no Brasil, em 2010, menos de 9% dos parlamentares eleitos eram mulheres, de acordo com dados da Justiça Eleitoral. No mesmo ano, números do site especializado "Mais Mulheres no Poder" mostraram que elas ocupavam 12,5% dos postos nas Câmaras municipais e 11,6% das cadeiras nas Assembleias Legislativas estaduais. Perto de mais uma eleição, está claro que muito ainda precisa ser feito para que a participação feminina na política esteja à altura da importância das mulheres na sociedade brasileira.

Para o Departamento da Mulher do SindMetal, só uma reforma política poderá mudar este quadro. "Apesar de termos uma mulher presidindo o

país, é notório que em vários setores da sociedade há grandes lideranças femininas que, em muitos casos, não têm oportunidades dentro dos partidos políticos. Na verdade, enquanto nossa democracia não for aprimorada e o machismo continuar predominando, ficará difícil termos mais mulheres participando da política", afirma o diretor Valdir Pereira Silva, integrante da pasta da Mulher do Sindicato.

O Brasil está na posição de número 156 no ranking da representação feminina no Parlamento, entre 188 países, conforme levantamento que consta na cartilha "+ Mulher na Política: Mulher, Tome Partido". Na comparação com 34 países das Américas, o país ocupa o 30º lugar.

SEGUNDO O IBGE

Aumenta presença feminina no mercado de trabalho



Melhoria da participação das mulheres no mercado de trabalho também ocorreu em termos salariais

A participação das mulheres no grupo de pessoas ocupadas nas 5,2 milhões de empresas e outras organizações formais ativas no país registrou alta de 3,2% entre 2011 e 2012 - crescimento de 1,5 ponto percentual em relação ao aumento da participação dos homens no período (1,7%). Além disso, a participação feminina na variação de pessoal ocupado assalariado, de um ano para outro, foi pela primeira vez superior à presença masculina. Enquanto os homens somaram 41,5% (438,9 mil pessoas), as mulheres, 58,5% (619,8 mil pessoas). Essa melhoria da parti-

cipação das mulheres no mercado de trabalho também ocorreu em termos salariais. Embora em 2012 os homens tenham recebido, em média, R\$ 2.126,67, e as mulheres, R\$ 1.697,30, a pesquisa constatou, em relação a 2011, que em 2012 os salários das mulheres tiveram um aumento real superior ao dos homens: 2,4% contra 2%. A informação consta da pesquisa Cadastro Central de Empresas (Cempre), que o IBGE divulgou baseado em informações cadastrais e econômicas de empresas e outras organizações formalmente constituídas no país. (Fonte: Agência Brasil)

MATERNIDADE

Direitos trabalhistas da mulher que engravida vão além da licença

Além da lei trabalhista, é importante procurar saber o que determina a convenção coletiva da categoria através do Sindicato

A licença-maternidade é o direito trabalhista mais conhecido da mulher que engravida, mas não é o único. Para ajudar quem quer ter um filho, descobriu que espera um ou acaba de tê-lo, veja este miniguia:



A mulher tem direito a cinco meses de estabilidade no trabalho a partir da data do parto

Antes da gravidez

Direito à privacidade

Na entrevista de emprego, no momento da admissão ou mesmo durante a vigência do contrato de trabalho, as empresas não podem exigir nenhum tipo de atestado ou exame médico para comprovação de gravidez. "Essa é uma medida discriminatória, proibida pela legislação trabalhista, que deve ser denunciada à Delegacia Regional do Trabalho", diz o advogado Wolnei Ferreira, diretor jurídico da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos).

Durante a gestação

Estabilidade no emprego

Desde o primeiro mês da gestação até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida. A advogada Maria Lúcia Benhame Puglisi, especialista em direito e processo do trabalho pela USP, recomenda que, assim que tenha conhecimento da gravidez, a gestante avise o empregador, para deixá-lo ciente de que precisará se ausentar para fazer exames e consultas. A estabilidade também se estende a profissionais em regime de experiência ou em contrato de trabalho temporário.

Direito a mudar de função ou de setor no trabalho

Se a natureza da ocupação trouxer riscos à saúde da mãe ou do bebê, a gestante poderá solicitar mudança de atividade ou setor. A solicitação deve ser comprovada por meio de atestado médico.

Realização de consultas médicas

A gestante pode sair do trabalho para fazer quantas consultas e exames forem necessários. Porém, ela precisa comprovar, por meio de atestados, as visitas ao médico. Se fizer isso, não poderá sofrer nenhum desconto em seus rendimentos por conta dessas ausências.

Afastamento remunerado

Em casos de gravidez de alto risco, em que seja necessário repouso total por longos períodos, a gestante receberá um auxílio-doença, como acontece quando um empregado apresenta qualquer outro problema de saúde. Esse período de afastamento por auxílio-doença não entra na conta da licença-maternidade.

Licença em caso de aborto

Caso a gestante sofra um aborto espontâneo e perca o bebê, a gestante terá uma licença remunerada de 15 dias para se reabilitar.

No pós-parto

Licença-maternidade

No caso de o empregador fazer parte do Programa Empresa Cidadã - a participação

no programa é opcional e já tem entrado no rol de reivindicações de sindicatos em períodos de negociação - a licença poderá ser de 180 dias. Para ser beneficiada pelo programa, a funcionária precisa requerer a prorrogação do salário-maternidade até o final do primeiro mês após o parto.

Durante o período de licença, a gestante receberá o seu salário normalmente. Quem tiver dois ou mais vínculos empregatícios terá direito aos salários referentes à totalidade de seus empregos. Em casos excepcionais, em que haja risco de vida para a mãe ou o bebê, a licença pode ser prorrogada por 15 dias, mediante um atestado médico do adulto ou da criança, que será analisado pelo médico do INSS.

Estabilidade no emprego

A CLT garante estabilidade no emprego durante a gravidez e de até cinco meses após o parto.

Intervalo para amamentar

A mãe de um bebê com até seis meses de vida pode se ausentar do trabalho por dois períodos diários de 30 minutos, destinados à amamentação. Esses intervalos podem ser negociados com o patrão e agrupados para uma hora, permitindo à mãe que chegue mais tarde ou saia mais cedo do serviço.

Mãe que adota

Em caso de adoção, a funcionária também tem direito a licença e salário-maternidade de 120 dias, conforme a CLT.

Creche

Empresas que tenham, ao menos, 30 funcionárias com mais de 16 anos de idade deverão ter local apropriado no qual seja permitido manter seus bebês sob cuidado, durante o período de amamentação. É o que diz o artigo 389 da CLT. Como alternativa, a empresa pode adotar o sistema de reembolso-creche, que pode ser acordado com o Sindicato da categoria, fixando período e valores.

Consulte seu Sindicato

Além da lei trabalhista, é importante que a trabalhadora procure saber o que determina a convenção coletiva de sua categoria profissional (estabelecida por meio de acordo entre o Sindicato e a empresa).

Conquistada em 1943 com o surgimento da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a licença era, inicialmente, de apenas 84 dias e paga pelo empregador, o que trazia dificuldades às mulheres jovens que procuravam emprego. Desde 1973, os custos da licença passaram a ser pagos pela Previdência e, na Constituição de 1988, as mulheres conquistaram, finalmente, o período de 120 dias, além da estabilidade no emprego. A licença-maternidade pode ser usufruída até 28 dias antes do parto e 92 depois.

(Com informações do UOL)

MAIORIA REPROVOU

Trabalhadores da Flextronics rejeitam proposta da empresa para criar 2º piso salarial

Com a decisão da maioria em assembleia geral, a empresa permanece com apenas um piso

Reunidos em assembleia geral extraordinária no último dia 30 de junho, os trabalhadores da Flextronics rejeitaram a proposta da empresa que pretendia criar o 2º piso salarial. A proposta integrava a negociação de um acordo coletivo de trabalho relativo a data-base de 1º de novembro de 2013.

A negociação do acordo coletivo de trabalho surgiu em razão da recusa do SindMetal em firmar convenção coletiva de trabalho com os sindicatos patronais integrantes do Grupo 2 da Fiesp (Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de São Paulo - Sina-



SindMetal frisa que todos os direitos assegurados permanecem em vigor

ees e Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas - Sindmaq). Os patrões pretendiam retirar o direito a estabilidade até a aposentadoria para os trabalha-

dores vítimas de acidente de trabalho com seqüela, uma conquista obtida com muita luta pelos metalúrgicos ao longo dos anos.

O 2º piso salarial seria

aplicado para um 4º nível de cargos operacionais e para contratações acima do número de trabalhadores existentes na transição da Motorola para a Flex-

tronics - 1.677 trabalhadores - e seria igual ao maior piso salarial praticado no Estado de São Paulo pelas empresas representadas pelo Grupo 2, só que para 40 horas semanais, ao invés de 44 horas.

Com a rejeição da proposta, a Flextronics permanece com apenas um piso salarial. A direção do SindMetal frisa que todos os direitos assegurados pelo Sindicato e pelos trabalhadores na transição Motorola-Flextronics, em abril de 2013, continuam em vigor e que a entidade seguirá fazendo todo o possível para garantir aquilo que for melhor aos trabalhadores e trabalhadoras da empresa.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Proposta de PLR é aprovada na KLD de Amparo

PLR será de R\$ 702,00 dividida em duas parcelas iguais



Mais uma empresa da base metalúrgica fechou acordo com o SindMetal para o pagamento da PLR - Participação nos Lucros e Resultados este ano. Em assembleia realizada no dia 25 de junho, os trabalhadores e trabalhadoras da KLD Biosistemas Equipamentos Eletrônicos, de Amparo, aprovaram a proposta negociada pelo Sindicato e vão receber R\$ 702,00 pela Participação nos Resultados deste ano.

Alegando retração em seu segmento este ano, a empresa pretendia pagar o mesmo valor do ano passado, mas o Sindicato não aceitou e lutou para que fosse aplicado o mesmo índice da última Campanha Salarial no aumento da PLR: 8%. A contraproposta foi aceita e o valor foi dividido em duas parcelas iguais, sendo que a primeira, no valor de R\$ 351,00, foi depositada no dia 04 de julho, e a segunda, no mesmo valor, cairá na con-

ta dos trabalhadores no dia 05 de agosto.

"A empresa expôs seus argumentos, falou de suas dificuldades e nós defendemos a valorização dos trabalhadores. Com isso chegamos ao acordo que foi possível alcançar neste momento. Precisamos nos manter mobilizados para as próximas negociações que faremos por mais conquistas e avanços", ressaltou o presidente do SindMetal, José Francisco Salvano (Buiú).

Maratona de assembleias

O Sindicato realizou uma verdadeira maratona de assembleias nas últimas semanas. Compensação de dias, PLR e assuntos gerais foram tratados com os trabalhadores na porta das fábricas. Veja algumas assembleias realizadas:

Magneti Marelli



Delphi



HTM

