



O TARUGO

INFORMATIVO DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE OURO BRANCO, CONGONHAS, JECEABA E BASE

23/05/2016
Edição 1922

DEMISSÕES EM MASSA!

Sindicato cobra explicação da Gerdau Ouro Branco

Na sexta-feira passada, dia 20, o Sindicato encaminhou um ofício para a gerência de RH da Gerdau Ouro Branco pedindo uma reunião urgente para tratarmos do descumprimento da cláusula 5.1 do nosso Acordo Coletivo de Trabalho que diz:

*** DARÁ GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AOS EMPREGADOS DESCRITOS NA CLÁUSULA 5.1 SUPRA COM CONTRATO DE TRABALHO ATIVO, ATÉ 01 DE JUNHO DE 2016, EXCLUÍDOS OS QUE PEDIREM DEMISSÃO E DEDITOS POR JUSTA CAUSA.**

De dezembro, até o presente momento, cerca de 123 trabalhadores da Gerdau Ouro Branco foram demitidos, caracterizando demissão em massa.

A gerência de RH da Gerdau, nesta segunda-feira, encaminhou ao nosso Sindicato um ofício marcando uma reunião para o dia 25, às 10:00hs, para esclarecermos este assunto.



Entenda como funciona a Previdência e o que pode mudar no sistema

A equipe econômica do governo do presidente interino já sinalizou que haverá mudanças na aposentadoria.

Deve ser fixada uma idade mínima e uma regra de transição para quem já está no mercado de trabalho. Porém, nós sindicalistas, não vamos abrir mão de que as mudanças aprovadas na previdência devem valer apenas para os novos trabalhadores.

Para entender melhor as mudanças, acesse o link: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/05/1772211-entenda-como-funciona-a-previdencia-e-o-que-pode-mudar-no-sistema.shtml>



Trabalhador é indenizado após acidente em atividade de risco

Uma empresa foi condenada pela maioria da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região a indenizar trabalhador que sofreu acidente de trabalho. O caso aconteceu em janeiro de 2012 quando o operador de ponte basculante levantou uma peça com peso de 15 Kg, esta escorregou de sua mão e caiu sobre seu pulso, ocasionando lesão no antebraço direito e tendão do autor. O trabalhador passou por cirurgia e ficou afastado para tratamento médico por seis meses.

As duas instâncias da Justiça do Trabalho reconheceram a responsabilidade civil da reclamada pelo acidente de trabalho destacando que a atividade desempenhada pelo funcionário era

considerada de risco acentuado e que a empresa não adotou medidas preventivas de segurança.

Quanto ao valor da indenização, a perícia reconheceu que o trabalhador apresentou uma discreta diminuição da força da mão direita que pode ser equiparada à perda de um dedo, incapacitando-o para atividades que exijam o uso da força. Com base no laudo pericial e no salário do trabalhador, a empresa foi condenada a pagar uma pensão vitalícia em parcela única no valor de R\$ 19.544,23 pelos danos materiais, além de R\$ 15 mil por danos morais e R\$ 7 mil pelos danos estéticos em razão da cicatriz cirúrgica no antebraço do reclamante. **PROCESSO Nº 0025616-66.2013.5.24.0021**



**Sindicato dos Metalúrgicos
de Ouro Branco, Congonhas, Jeceaba e Base**

www.sindob.org.br

Sede Ouro Branco: Av. Patriótica, 1080 - Siderurgia
(31) 3749-7400
Obs.: (O telefone 3742-1722 não existe mais)

Expediente "O TARUGO"

Presidente: Raimundo Nonato Roque de Carvalho
(presidencia@sindob.org.br)

Diretor Responsável: Afrânio José Guedes Filho.

Assessora de Imprensa: Ariana V. dos Santos
(imprensa@sindob.org.br)

Tiragem: 7000 exemplares

Trabalhador dispensado dentro do prazo de 30 dias que antecede data base deve receber indenização

Com base na Lei 7.238/1984, que diz que o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede sua data base terá direito à indenização de um salário mensal. O Juiz titular da 11ª Vara do Trabalho deferiu o pagamento da indenização a um trabalhador, cuja dispensa se efetivou, incluindo o aviso prévio, a 15 dias da data base da categoria.

O autor da reclamação pleiteou, em juízo, o recebimento da indenização adicional prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84, ao argumento de que foi comunicado da demissão em 13 de julho de 2015. De acordo com ele, projetando o aviso prévio indenizado de 33 dias, a rescisão contratual foi efetivada em 15 de agosto de 2015, dentro do prazo de 30 dias que antecedente da data base da categoria, que acontece em 1º de setembro. A empresa, por sua vez,

salientou que a rescisão contratual ocorreu em 13 de julho, bem antes do prazo de trinta dias prevista na norma.

Em sua decisão, o Magistrado lembrou que o artigo 9º da Lei 7238/1984 prevê que “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS”. A norma, explica o Juiz, tem como objetivo inibir dispensas sem justa causa às vésperas da data base da categoria, obstando, com isso, o recebimento do reajuste anual, e também compensar o trabalhador eventualmente despedido nesse período, pelo prejuízo decorrente do não recebimento do reajuste. **Processo nº 0001367-50.2015.5.10.011**

Quem tem direito à correção do FGTS?

Entendendo a divergência e os procedimentos a serem adotados.

A lei nº 8.036/90, em seus artigos 2º e 13º, determina que o saldo dos depósitos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) sejam atualizados e capitalizados a uma taxa de juros de 3% (três por cento) ao ano.

A Caixa Econômica Federal, responsável pelo controle de todas as contas vinculadas do FGTS, por sua vez, deixou de cumprir a determinação legal no período de 1999 a 2013.

Com a adoção dos índices da TR (Taxa Referencial) pela CEF, a qual é inferior ao INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o trabalhador tem arcado com uma perda mensal e, conseqüentemente, experimentado prejuízos.

Para verificar se o trabalhador tem direito a receber as diferenças do FGTS ele precisará:

1. Obter um extrato detalhado junto à CEF, no qual constam os valores dos depósitos, dos créditos de juros e atualização monetária (JAM). Este extrato pode ser obtido diretamente nas agências da CEF ou através do site www.caixa.gov.br/fgts, com a informação do número do PIS do trabalhador.
2. Verificar se houveram depósitos no período de 1999 a 2013. O período de irregularidades está compreendido entre 1999 e 2013. Se não foram realizados depósitos neste período, o trabalhador não tem direito à ação e ao recebimento de eventuais diferenças. Importante esclarecer que o trabalhador não perde este direito se efetuou o saque do FGTS neste período!
3. Encontrar um profissional especializado, o qual irá efetuar os cálculos das diferenças, propor a ação e acompanhar o processo até sua finalização. **A observância destes três pontos pode auxiliar o trabalhador no exercício de seus direitos.**



Entenda as diferenças entre o auxílio-doença previdenciário e o auxílio-doença acidentário

Um dos temas mais recorrentes ultimamente na área trabalhista é a questão do benefício do auxílio-doença.

• Auxílio-Doença Acidentário (relativo ao trabalho)

Segurados: Não abrange todos os segurados da Previdência Social, apenas os empregados, segurado especial e trabalhadores avulsos (artigo 18 da Lei 8.213/91);

Carência: Conforme artigo 26, II da Lei 8.213/91, independe de carência a concessão do benefício acidentário;

Efeitos Trabalhistas: Há estabilidade provisória após o retorno ao emprego pelo período de 12 meses (artigo 118 da Lei 8.213/91), bem como o empregador é obrigado a depositar o FGTS enquanto o trabalhador ficar afastado recebendo o benefício previdenciário.

• Auxílio-Doença Previdenciário (motivos alheios ao trabalho)

Segurados: Abrange todos os segurados vinculados à Previdência Social: segurado empregado, individual, facultativo, doméstico e especial;

Carência: Conforme artigo 25 da Lei 8.213/91, são de 12 contribuições mensais e consecutivas, exceto no caso de acidente de qualquer natureza ao qual não exige carência;

Efeitos Trabalhistas: Não há estabilidade após o retorno ao emprego, bem como o empregador não é obrigado a depositar o FGTS enquanto o trabalhador ficar afastado recebendo o benefício.

É importante destacar que, para empresas e empregados, é fundamental buscar a orientação profissional adequada no caso de dúvidas sobre os encaminhamentos, sobretudo no tocante à estabilidade provisória no emprego para o caso de demissões, mesmo sem justo motivo.

ASSEMBLEIA

Edital de Convocação VASQUES & VASQUES LTDA.

Data: 21 de junho (terça-feira)

Local: Sede da empresa, à BR 040, km 665, Zona Rural, Carandaí/MG.

Horário: 16:00 horas, em primeira convocação, se obtido o quórum legal e, às 16:30 horas, em segunda convocação, com qualquer número de presentes.

Pauta: Confirmação, ou não, do pagamento da folha de maio/2016 e mais 25% (vinte e cinco por cento) da folha de março/16, conforme acordado no processo 0010287-49.2016.5.03.0132, em trâmite perante a 2ª Vara do Trabalho de Barbacena/MG.