



Jornal do Sintaema

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

1917

O SINTAEMA É FILIADO À



Gestão Juntos na Luta 2015 / 2019

www.sintaemasp.org.br

Ano: 28 - nº 862 - 24 de julho a 6 de agosto de 2017

Não às reformas!

TEMER SANCIONA O MAIOR RETROCESSO DAS LEIS TRABALHISTAS

Texto base aprovado no senado foi sancionado pelo presidente ilegítimo no dia 13 de julho, marcando o início de um período trevoso para a classe trabalhadora.



Leia na página 5

Cetesb

ACORDO ASSINADO



Leia na página 2

**AINDA NESTA EDIÇÃO
DO JORNAL DO
SINTAEMA:**



**FUNDAÇÃO FLORESTAL:
SINTAEMA CONTINUA
COBRANDO REUNIÃO**

2

**EMPRESAS PRIVADAS:
CAMPANHA SALARIAL
CONTINUA!**

6

ACORDO MANTÉM IMPORTANTES CONQUISTAS



No dia 12 de julho o Sintaema assinou o acordo coletivo dos trabalhadores e trabalhadoras da CETESB junto a direção da empresa. Parabéns aos companheiros pela consolidação de mais um acordo coletivo que assegura, entre outros, a garantia no emprego. Juntos na luta!

FALTA DE EQUIPAMENTOS NA ESI LEVA TRABALHADORES A PROTESTAREM



Trabalhadores da Estação de Tratamento de Água Santa Inês - ESI protestaram na manhã do dia 17 de julho contra o descaso da Sabesp em relação aos trabalhadores e à própria estação.

Falta tudo no local: EPIs, EPCs, copo descartável, papel higiênico e as instalações estão em más condições.

Por várias vezes o sindicato e os trabalhadores alertaram a chefia local e nada foi feito. Diante deste quadro não restou alternativa a não ser protestar.

Frente ao protesto, a gerência local recebeu o Sintaema para tratar do assunto.



A reunião foi com a gerência local e chefias, na qual os trabalhadores cobraram a solução dos problemas. A gerência informou que o trâmite é burocrático devido ao novo sistema implantado, e pediu um prazo para as devidas providências, porém avisou que algumas demandas já estão encaminhadas, como a reforma do vestiário. Juntos na luta!

SINTAEMA CONTINUA COBRANDO REUNIÃO

Até o momento a direção da Fundação Florestal não respondeu aos ofícios do Sintaema solicitando uma reunião o mais breve possível para tratar da campanha salarial dos companheiros e companheiras.

Já estamos quase no final de julho e sequer foi dado um retorno com uma data agendada. Se a direção da Fundação continuar nesse descaso vamos reiniciar os protestos! Juntos na luta!



O Sintaema também esteve com a assessoria do secretário de Meio Ambiente levando as demandas da Fundação Florestal.

Apoio



O Sintaema se reuniu no dia 20 de julho com o Prefeito de Sete Barras, Dean Martins, para pedir apoio às Unidades de Conservação da região.

ENCONTRO DE APOSENTADOS EM ITAQUERA



No mês de julho os aposentados ativos e inativos da Sabesp de Itaquera se reuniram para uma agradável e divertida confraternização. Juntos na luta, juntos no lazer!



TORNEIO 9 DE JULHO



É mais uma vez foi realizado o tradicional Torneio 9 de Julho na cidade de Lins, no último dia 8, evento que reúne trabalhadores da Sabesp, diretores do Sintaema, convidados e familiares para o torneio de futebol e truco, no qual o Sintaema foi campeão no truco e ficou em 3º lugar no futebol. Parabéns a todos pela participação e integração.

AS PRINCIPAIS MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA:

Regra atual:	Nova regra:
<p>Férias: 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.</p>	<p>As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.</p>
<p>Jornada: A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.</p>	<p>Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, até limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.</p>
<p>Tempo na empresa: A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.</p>	<p>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.</p>
<p>Descanso: 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.</p>	<p>O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser de 30 minutos.</p>
<p>Remuneração: 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.</p>	<p>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.</p>
<p>Plano de cargos e salários: O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.</p>	<p>O plano de carreira não terá necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.</p>
<p>Transporte: O tempo de deslocamento 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.</p>	<p>O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.</p>
<p>Trabalho intermitente (por período): A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.</p>	<p>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.</p>
<p>Trabalho remoto (home office): A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.</p>	<p>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.</p>
<p>Trabalho parcial: 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.</p>	<p>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.</p>
<p>Negociação: 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.</p>	<p>Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.</p>

Regra atual:

Prazo de validade das normas coletivas:

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.

Representação:

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.

Demissão:

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.

Danos morais:

Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.

Contribuição sindical:

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

Terceirização:

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

Gravidez:

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.

Banco de horas:

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.

Rescisão contratual:

A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos.

Ações na Justiça:

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.



Multa

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

Nova regra:

O que for negociado 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.

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 atuarão apenas nos acordos e nas convenções coletivas.

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 movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização, inclusive nas ofensas graves cometidas por empregadores.

A contribuição sindical será opcional.

Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado, porém continua valendo a terceirização das atividades-fim.

É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico.

O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de seis meses ou ainda no mesmo mês.

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.

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.

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.

 Não às reformas!

TEMER GOLPEIA A CLASSE TRABALHADORA

Reforma destruidora é um dos maiores retrocessos dos direitos trabalhistas arduamente conquistados



Mesmo com todos os protestos da classe trabalhadora, o texto base da reforma, que na verdade é a destruição das leis trabalhistas, foi aprovado no Senado no dia 11 de julho, com 50 votos favoráveis, 26 contrários e uma abstenção, e

sancionado no dia 13 de julho pelo presidente golpista Temer.

Foi uma sessão tumultuada que contou com a brava atuação das senadoras de oposição que, em protesto, resistiram em ceder os lugares na mesa diretora para tentar barrar a vo-

tação e mostrar a indignação perante tal projeto.

O Sintaema esteve em Brasília com uma delegação para protestar contra a aprovação do texto destruidor de direitos e conquistas, porém as manobras parlamentares para atender ao empresariado não pouparam os trabalhadores desse retrocesso jamais visto na história, um verdadeiro show de horrores.

Uma Medida Provisória com algumas mudanças no projeto de desmonte deve ser editada nos próximos dias, porém o principal, o mais perigoso e inacreditável aconteceu: a aprovação da destruição de direitos históricos consagrados com muita luta pelos trabalhadores.

E, se essa reforma passou, podemos levar a crer que em breve novos golpes virão nos direitos conquistados. Provavelmente esse foi apenas o começo do estrago.

Esse projeto da direita é nefasto, e não vai parar por aí. É preciso reagir a esses ataques. Depois da reforma trabalhista virá a reforma da previdência, tão destruidora quanto a reforma trabalhista.

E o mais absurdo de tudo isso é que esse movimento está vindo de um presidente golpista e seus aliados, presidente este investigado até o pescoço por fortes indícios de corrupção.

A lista da maldade

A reforma, entre outros estragos, prevê:

- O "negociado" poderá prevalecer sobre o legislado;
- O trabalhador poderá ter suas férias divididas em três períodos;
- A jornada de trabalho poderá ser de 12 horas;
- Gestantes poderão trabalhar em locais insalubres;
- O intervalo do almoço poderá ser de 30 minutos nas jornadas de 8 horas diárias;
- Plano de cargos e salários não precisarão mais ser registrados ou constarem em contrato;
- O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, porém com metade da multa (20%), e o trabalhador poderá movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, porém não terá direito ao seguro-desemprego;
- Criação da figura do autônomo exclusivo, que poderá prestar serviços de forma contínua e para uma única empresa sem que isso seja caracterizado como vínculo empregatício.



NOTÍCIA DA CONDENAÇÃO DO EX-PRESIDENTE LULA TENTA ABAFAR O ESTRAGO DA REFORMA TRABALHISTA

Já era de se esperar que algum fato impactante viesse a acontecer para que a destruição das leis trabalhistas fosse secundarizada, e no dia 12 de julho os noticiários avisaram sobre a sentença do juiz Sergio Moro sobre a condenação do ex-presidente Lula a 9 anos e 6 meses no caso do Triplex. Companheiros e companheiras, não se iludam e não aceitem os fatos dessa forma. Não duvidem de que esta sentença pode ter sido proferida no dia seguinte à aprovação do texto para tentar abafar os estragos aprovados.

O Sintaema, como defensor dos direitos dos trabalhadores, repudia a reforma, e repudia a condenação do ex-presidente Lula, visto que, de acordo com a defesa, o juiz desprezou provas da inocência e não há provas de que Lula seja o proprietário do apartamento, e que tal fato pode ser perseguição política.

Afinal, foi no governo Lula que a classe trabalhadora e os menos favorecidos tiveram melhorias jamais vistas na qualidade de vida com políticas públicas voltadas para a igualdade social. Acesso à moradia, à educação, projetos inclusivos e outras conquistas que nenhum outro presidente havia feito.

Enquanto todos comentam a condenação do ex-presidente, Temer ainda reina e promove estragos com suas reformas, Rocha Loures está solto e Aécio Neves voltou para o senado, este mesmo senado de ampla maioria direitista que aprovou a ruína da classe trabalhadora.

Parabéns aos senadores da oposição que votaram contra o nefasto texto, e às senadoras pela demonstração de resistência. Mesmo com toda a adversidade do momento, vamos continuar juntos na luta em defesa dos trabalhadores.

ENTIDADES E CENTRAIS FIZERAM ATO NA AVENIDA PAULISTA

Frente a esse cenário os trabalhadores continuam resistindo, por isso é essencial que todos lutem e se mobilizem contra essas "reformas", somente com o povo nas ruas conseguiremos barrar esse projeto devastador que veio com o golpe na democracia, quando tiraram a presidente Dilma, legitimamente eleita.

Dentro desse entendimento, a Frente Brasil Popular e a Frente Povo Sem Medo realizaram no dia 20 de julho um grande ato na Avenida Paulista. Neste ato estiveram presentes o ex-presidente Lula, lideranças sindicais, lideranças dos movimentos sociais e da classe artística, parlamentares de todas as esferas de governo e mais de 40 mil pessoas do povo.

A tônica da manifestação foi repudiar as reformas trabalhista e previdenciária e o desmonte que está ocorrendo no país com a destruição dos projetos sociais e dos empregos, o que nos faz retroceder a um passado recente de grande sofrimento das classes sociais menos favorecidas. Esse retrocesso culmina em aprofundamento da pobreza e proliferação da fome entre a parcela mais pobre e vulnerável da população. Por fim, o ato concluiu que, para a classe trabalhadora, uma virada se faz necessária, e terminou com um compromisso de todas as entidades que lá estavam de intensificar a luta para barrar as reformas em curso e a construção de um projeto para 2018 que possa desfazer as mazelas já sacramentadas.



 Aposentados

ARRAIÁ FOI BÃO DIMAIS DA CONTA!



No dia 14 de julho foi realizado o tradicional Arraial dos Aposentados da categoria do Sintaema, uma festa bonita, com muita animação, quadrilha e guloseimas. Ano que vem tem mais, só! Confira mais fotos na galeria da página do Sintaema: www.sintaemasp.org.br



 Internacional

ATO EM SOLIDARIEDADE A CUBA

PELO FIM DO BLOQUEIO CONTRA CUBA!

GUANTÁNAMO É DO POVO CUBANO!

O Sintaema e a CTB convidam a todos para o "Ato em Solidariedade a Cuba", com a presença do Cônsul cubano Roberto Gómez. Dia 26/7/2017 – Quarta-feira – às 14h – Na Sede do Sintaema.



REFORMA TRABALHISTA



Presidente: Rene Vicente dos Santos – Diretor de Comunicação: José Antonio Faggian
 Jornalista responsável: Adriana Chainho MTB: 24.298 - Projeto gráfico e diagramação: ZzyonN comunicação digital e desenvolvimento
 Sede do Sintaema: Av. Tiradentes, 1323 – Ponte Pequena – CEP 01102-050
 Fone: 3329.2500 - www.sintaemasp.org.br - Email: imprensa@sintaema.com.br
 Tiragem: 14.000 exemplares