



# SINDIVERSÃO

Sindicato dos Empregados e Trabalhadores nas Empresas de Entretenimentos, Casas de Diversões e Similares dos Municípios de Jundiá e Região

CNPJ: 03.568.774/0001-01 REG. MTE: 46000.018540/99 Fundado em 03/06/1999 Fev - Mar / 2015

Base Territorial: Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Cabreúva, Campo Limpo Paulista, Indaiatuba, Itatiba, Itu, Itupeva, Jarinu, Jundiá, Louveira, Piracaia, Valinhos, Várzea Paulista e Vinhedo.

## O SINDIVERSÃO têm premiado os companheiros das categorias representadas

Em Janeiro o Sindiversão sorteou uma linda Câmera Digital. O vencedor foi Sidney Xavier Ramos, do Hopi Hari. Em Março o contemplado foi o Altivo Monteiro Sobrinho, também do Hopi Hari. Ele ganhou um lindo Ventilador.

Continue participando dos sorteios mensais. Basta solicitar ao RH da sua empresa que envie para o sindicato a cópia da folha de pagamento com os dados dos trabalhadores das categorias representadas. Boa sorte!

## Trabalhador, participe do seu Sindicato. É muito fácil entrar em contato com a gente!

Sede Social Jundiá: R. General Osório, 35 - Centro (11) 4805-2459 | contato@sindiversao.com.br

Posto de Atendimento Itatiba: Rua Quintino Bocaiúva, 213 - Sala 21 - 2º Andar - Centro (11) 4594-9101

[www.sindiversao.com.br](http://www.sindiversao.com.br)  /Sindiversao DISK DENÚNCIA 0800-773-5900

## ATENÇÃO: TRABALHADOR QUE APRESENTA CARTA DE OPOSIÇÃO NO SINDICATO, PERDE DIREITOS OBTIDOS POR CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA CATEGORIA



Um juiz da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo - negou a aplicação de direitos trabalhistas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho simplesmente pelo fato dele ter apresentado uma carta de oposição às vantagens conquistadas por seu sindicato.

O juiz entendeu que neste caso o empregado não poderia pleitear tais vantagens, POIS ELE PRÓPRIO ACHOU POR BEM NÃO CONTRIBUIR PARA A ENTIDADE QUE GARANTIU INÚMEROS DIREITOS A CLASSE PROFISSIONAL.

A decisão está sendo comemorada por praticamente todo o movimento sindical que, nos últimos tempos, tem sofrido baixas significativas em sua arrecadação por conta de ações impetradas pelo Ministério Público do Trabalho que entende que a cobrança da taxa assistencial é incabível, sem, contudo, oferecer qualquer alternativa.

Nesta quinta-feira, inclusive, uma entidade de Joinville (SC) postou nas redes sociais um post dizendo que o material escolar não seria distribuído por falta de recursos que não ingressaram no órgão.

No caso paulista, como é comum em quase todo o Brasil, o patrão estimulou seus empregados a se oporem ao desconto, estipulado pela assembleia geral da categoria. POSTERIORES, UM DESSES TRABALHADORES FOI DESPEDIDO DA EMPRESA E ABRIU PROCESSO NA JUSTIÇA DO TRABALHO ALEGANDO DIFERENÇAS SALARIAIS E OUTRAS VANTAGENS CONQUISTADAS POR SEU SINDICATO.

O patrão contestou ALEGANDO QUE O EMPREGADO NÃO QUIS ESTAR REPRESENTADO PELO SINDICATO, JUNTANDO COMO PROVA CÓPIA DE SUA CARTA DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO.

Um antigo dirigente, falando ao MUNDO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO, disse que "realmente, não se pode conceber como justa a atitude de alguém pretender usufruir de direitos sem querer cumprir os deveres que os ensejam, quais sejam, os deveres de solidariedade".

- Cuidado com os lobos vestidos de cordeiros, no caso, aqueles que se intitulam defensores dos trabalhadores, mas, o que desejam é o enfraquecimento de suas trincheiras de luta que são OS SINDICATOS.

## TRT-2 aceita taxa assistencial dos não sócios dos sindicatos



Não é lógico nem razoável que somente os sócios dos sindicatos arquem com o custeio da entidade sindical, para fazer face aos custos das campanhas salariais/negociações coletivas.

Na forma da lei (CLT, artigo 611), as conquistas obtidas nas negociações coletivas e nos Dissídios Coletivos de trabalho beneficiam todos, sócios e não sócios dos Sindicatos. Esse é o modelo brasileiro atual (até 1967, na forma do artigo 612 da CLT, os benefícios conquistados aplicavam-se somente aos associados dos Sindicatos, passando a ter efeito geral somente com o DL 229/1967), questão que grande parte dos operadores do Direito do Trabalho desconhece.

Se assim o é, não é lógico nem razoável que somente os sócios dos sindicatos arquem com o custeio da entidade sindical, para fazer face aos custos das campanhas salariais/negociações coletivas, Dissídios Coletivos e demais despesas que são necessárias para se chegar a um resultado favorável aos trabalhadores (às vezes a greve).

O entendimento consubstanciado no Precedente Normativo 119 do Tribunal Superior do Trabalho, que tem embasado a jurisprudência trabalhista, ao contrário do esperado, está servindo para enfraquecer os sindicatos sérios e atuantes e provocar desequilíbrio de forças entre capital e trabalho. Está servindo para diminuir cada vez mais o número de associados dos sindicatos, porque ninguém quer mais ser sócio para bancar quem não o é, porque não faz diferença ser sócio ou não, uma vez que tudo o que o sindicato conquista se aplica a todos! Esse entendimento é equivocado e representa enfraquecimento dos sindicatos sérios e atuantes, ao desrespeitar as decisões tomadas em assembleias soberanas dos trabalhadores, nas quais são aprovadas as reivindicações da categoria, as conquistas negociadas e a forma de custeio dos sindicatos. O Estado, em vez de ajudar a fortalecer os sindicatos sérios, tem interferido para dizer que os não sócios, que são beneficiados igualmente aos sócios, não devem ser solidários no custeio das atividades sindicais.

Constitucionalmente é direito de todos, inclusive dos trabalhadores, reunirem-se pacificamente em assembleia geral (CF, artigos 5º, XVI), a fim de criarem normas coletivas, as quais são reconhecidas como direito fundamental dos trabalhadores (CF, artigo 7º, XXVI), sendo direito das associações receber contribuições daqueles que participam das categorias econômicas e profissionais (CF, artigo 7º, IV; CLT, artigo 513, letra e). Assim, com o devido respeito, a orientação jurisprudencial do C. TST, que não reconhece valor às decisões dos trabalhadores, autorizando o desconto de valores para o custeio sindical, representa intervenção indevida (CF, artigo 8º, I) no âmbito da atividade sindical, inibindo o conteúdo das normas coletivas, e, por isso, constitui atentado à liberdade e autonomia sindicais.

Nesta linha de ponderação perfilhou a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com a seguinte e recente decisão.

É interessante notar que essa decisão enfrentou de forma ímpar e lapidar a intervenção indevida do Estado no âmbito da atividade sindical, a qual inibe o conteúdo das normas coletivas e constitui atentado à liberdade e autonomia sindicais, porque cassa o direito/dever constitucional das entidades e dos trabalhadores, sócios ou não (CF, artigo 5º, XX), de se reunirem pacificamente em assembleia geral (CF, arts. 5º, XVI) a fim de criarem normas coletivas, que são reconhecidas constitucionalmente (CF, artigo 7º, XXVI).

(\*veja a matéria na íntegra em nosso site)



**Piso Salarial: R\$ 866,70 (oitocentos e sessenta e seis reais e setenta centavos) por mês ou R\$ 3,94 (três reais e noventa e quatro centavos) por hora.**

## A partir de 1º DE ABRIL, empresas só podem pedir seguro-desemprego pela web

Novas regras do seguro-desemprego	
Benefício	
<b>Regra antiga</b>	<b>Regra nova</b>
Trabalhar por 6 meses	Primeiro pedido Trabalhar por 18 meses
	Segundo pedido Trabalhar por 12 meses
	Terceiro pedido Trabalhar por 6 meses
<b>Número de parcelas</b>	
<b>Primeiro pedido:</b>	
4 parcelas	
Se tiver trabalhado entre 18 e 23 meses nos 36 meses anteriores	
<b>Segundo pedido:</b>	
4 parcelas	
Se tiver trabalhado entre 12 e 23 meses	
<b>5 parcelas</b>	
Se tiver trabalhado no mínimo 24 meses	
<b>Terceiro pedido:</b>	
3 parcelas	
Se tiver trabalhado entre 6 e 11 meses	
<b>4 parcelas</b>	
Se tiver trabalhado entre 12 e 23 meses	
<b>5 parcelas</b>	
Se tiver trabalhado por, pelo menos, 24 meses	

**Empregadores deverão usar Empregador Web no requerimento.  
Ferramenta serve para pedir seguro-desemprego e comunicar dispensa**

A partir de 1º de abril de 2015, os empregadores só poderão fazer a comunicação de dispensa de trabalhadores e preencher o requerimento do seguro-desemprego por meio da internet. Até então, a empresa preenchia formulários em papel, que eram entregues pelo trabalhador na hora de requerer o benefício.

A comunicação deve ser feita pela empresa por meio do site  
[www.maisemprego.mte.gov.br/portal/pages/empresa.xhtml](http://www.maisemprego.mte.gov.br/portal/pages/empresa.xhtml)

De acordo com o Ministério do Trabalho, o sistema agiliza o atendimento aos trabalhadores que solicitam o benefício, "pois permite a transmissão de informações de trabalhadores e empregadores de forma ágil e segura".

A medida é uma determinação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) e torna obrigatório o uso da ferramenta Empregador Web no requerimento de seguro-desemprego e comunicação de dispensa do trabalhador.

Segundo o governo, o uso do Empregador Web permite o preenchimento do Requerimento de Seguro-desemprego e Comunicação de Dispensa, de forma individual ou coletiva, mediante arquivo de dados enviados ao Ministério

## EMPRESA É CONDENADA A PAGAR INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL EXISTENCIAL

Ao julgar o recurso de um trabalhador, a 1ª Turma do TRT de Minas deu razão a ele e condenou a empresa reclamada ao pagamento de indenização por dano moral existencial, no valor de R\$30.000,00. Esse tipo de dano fica caracterizado em situações nas quais o trabalhador é submetido habitualmente a jornadas exaustivas, de forma a comprometer a vida particular dele, impedindo-o de se dedicar aos seus projetos pessoais e outras atividades de sua vida privada. E, no caso, os julgadores entenderam que a ofensa à dignidade do empregado justifica a condenação, pois ficou comprovado que ele trabalhava de forma exaustiva, o que interferia em seu convívio social, familiar, cultural e no seu direito ao lazer. A juíza sentenciante havia rejeitado o pedido, ao fundamento de que a jornada cumprida pelo empregado não inviabilizava a fruição dos descansos e, conseqüentemente, não interferia no direito ao lazer consagrado pela Constituição. Mas, por outro lado, a julgadora de origem reconheceu o excesso de jornada, tendo constatado que, nos últimos anos do período contratual, o reclamante trabalhou, em média, 10 a 14 horas diárias. Na percepção da relatora do recurso, juíza convocada Adriana Goulart de Sena Orsini, não há dúvidas de que a obrigatoriedade de prestar serviços por 10 horas diariamente e, até 14 horas, como reconhecido na sentença, ainda que houvesse uma folga semanal, comprometeu em muito a vida particular do reclamante, impedindo-o de se dedicar também a atividades de sua vida privada. Nas palavras da relatora, o dano existencial "decorre de toda lesão capaz de comprometer a liberdade de escolha do indivíduo, frustrar seu projeto de vida pessoal, uma vez que a ele não resta tempo suficiente para realizar-se em outras áreas de atividade, além do trabalho. Acontece quando é ceifado seu direito ao envolvimento em atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, os estudos e, por isso mesmo, violando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, inciso III, CF". Por essas razões, no entender da magistrada, ficou configurado o dano existencial. Com relação ao valor da indenização, a relatora ressaltou a necessidade de se observar a dimensão do dano reconhecido e a capacidade econômica do empregador, a fim de que haja, também, na aplicação da penalidade, efeito pedagógico e econômico. Nesse sentido, ela frisou que o valor fixado deve representar um acréscimo considerável nas despesas da empresa, desestimulando a reincidência. Considerando que a reclamada é uma empresa de grande porte, cujo capital social é de R\$913.000.000,00, e que o reclamante para ela por nove anos, a relatora entendeu como razoável arbitrar a indenização por dano existencial no valor de R\$30.000,00. A magistrada determinou VERITAE 2 ainda a remessa de ofício ao Ministério Público Federal para apuração da eventual prática do crime de redução à condição análoga à de escravo. A Turma de julgadores acompanhou esse posicionamento.



## Representação Sindical

Confira em nosso site a relação das categorias representadas

### HORÁRIO DE ATENDIMENTO AO TRABALHADOR:

**Jurídico:**  
das 8h00 às 12h00

**Homologação:**  
Das 13h30 às 16h00.

**Agendamento pelos telefones:**  
(11) 4526-6993 / (11) 4816-1100