



REFORMA TRABALHISTA SUBTRAI DIREITOS DOS EMPREGADOS E, não prevê reajuste salarial e põe empregados contra a parede

EDITORIAL

O Congresso Nacional, deputados federais e senadores, composto na sua maioria por empresários, latifundiários, pecuaristas e outros representantes do patronal, aprovaram de forma cirúrgica, a Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017 que contém um conjunto de normas e regras que os empregadores obrigarão os empregados a aceitar. O pior, sem qualquer participação dos sindicatos. A vigência dessa lei é a partir de 13 de novembro de 2017.

Com a desculpa de reduzir o Custo Brasil, essa lei além de eliminar e não assegurar conquistas históricas dos trabalhadores, ainda desmonta a estrutura sindical, tirando os sindicatos de participar e fiscalizar, por exemplo as homologações.

O empregado pode perder, também, todas as conquistas das Convenções Coletivas e não ter os reajustes salariais, com base, no mínimo na inflação. Veja neste boletim as principais cláusulas da nova Reforma Trabalhista.

REFORMA TRABALHISTA

Essa é a nova lei, feita para beneficiar os patrões, tirar direitos e fragilizar os empregados e acabar gradualmente com os sindicatos, a única entidade que defende legitimamente os direitos dos empregados.

Pontos Negativos da Reforma

- Atualmente não existe legislação que obriga os patrões a conceder qualquer aumento ou correção de salário. A Reforma Trabalhista mantém essa situação se não prevê nem garante qualquer reajuste salarial nem aumento real.
- Formaliza o acordo individual por escrito para realização de horas extras e compensação das mesmas, sem participação do Sindicato.
- Legaliza a possibilidade de aumentar a fraude com a criação de contratos de terceirização, intermitentes e autônomos, sem qualquer participação ou conhecimento do Sindicato.
- Revoga a obrigatoriedade das homologações nos Sindicatos e Ministério do Trabalho deixando o empregado sem nenhuma assistência quanto à exatidão dos seus direitos na sua demissão.
- Não estabelece nenhuma contribuição compulsória aos sindicatos, vinculada as conquistas da Convenção Coletiva, em especial os reajustes salariais, não previstos em lei.
- Enfraquece os sindicatos e por consequência fragiliza os empregados nas negociações individuais.

Publicitários, não assinem nenhum acordo de prorrogação de Jornada de Trabalho, de Compensação de Horas – Banco de Horas, Rescisão de Contrato de Trabalho e outros documentos de origem trabalhista, sem consultar o nosso Sindicato. Estamos prontos para continuar defendendo os direitos de todos os empregados. **Acesse nosso site: www.sindicatopublicitariossp.com.br**

QUEREM ACABAR COM OS SINDICATOS !

Com o enfraquecimento dos Sindicatos,
os empregados serão os únicos prejudicados

Em nenhum país do mundo é possível construir uma democracia plena, sem sindicatos fortes e comprometidos com os trabalhadores.

Entre subtrair direitos dos trabalhadores, enfraquecer as negociações coletivas, eliminar o custeio para manutenção da estrutura sindical, a nova lei trabalhista, tem por objetivo final, a curto prazo, acabar definitivamente com os sindicatos. E com o seu enfraquecimento os únicos prejudicados serão os empregados, cujos direitos serão manipulados e reduzidos pelos empresários.

E, sem os sindicatos, todos os direitos trabalhistas e sociais, conquistados ao longo do tempo, serão jogados no bueiro.

O empregado ficará de joelhos e submisso ao empregador, em todos os seus legítimos direitos, desde o salário de admissão e durante todo seu período laboral até, finalmente, por ocasião de sua demissão, em suas verbas rescisórias.

Agências de Propaganda deixam de pagar mais de R\$ 1.000.000,00 nas homologações que somente são pagos após ressalvas do Sindicato

Um dos principais serviços que o nosso Sindicato presta são as homologações. Com técnicos especializados e um competente departamento jurídico, o nosso Sindicato faz homologações e confere minuciosamente os cálculos e direitos dos empregados demitidos com mais de 1 ano de empresa e, nessas homologações, quando tem erro, faz ressalvas e posteriormente as agências pagam. No ano de 2016 e até agosto de 2017,

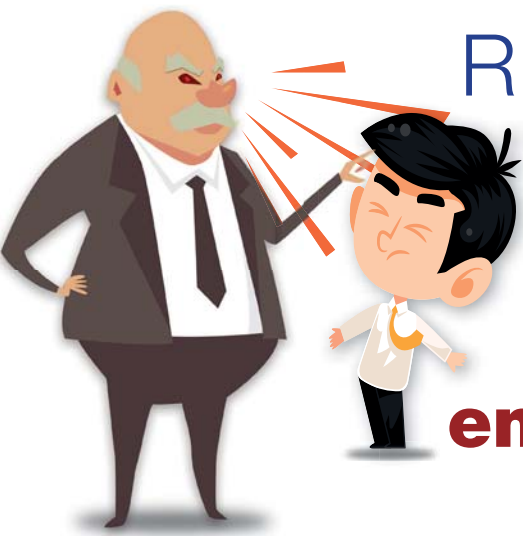
o nosso Sindicato, nas homologações, encontrou erros, não intencionais nos cálculos e direitos dos empregados que somaram R\$ 1.063.692,73. As agências pagaram todas essas diferenças. Esse é mais um serviço que a nova lei acabou.

Agora, o Sindicato não vai fazer mais homologação e o empregado vai receber o que o patrão quiser e ao assinar a rescisão de contrato não saberá se as verbas pagas estarão corretas.

RESUMO DAS HOMOLOGAÇÕES

Ano	Total Homologações	Demitidos	Pediram demissão (outros)	Valores não pagos pelas empresas
2016	2620	1949	671	R\$ 684.380,22
2017	1777	1250	527	R\$ 379.312,51
Total	4397	3199	1198	R\$ 1.063.692,73

As agências e empresas após apuradas essas diferenças, pelo Sindicato, pagaram aos empregados demitidos e aos que pediram demissão.



REFORMA TRABALHISTA ENFRAQUECE A NEGOCIAÇÃO

e põe patrão e empregado **CARA A CARA.**

VEJA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS

Jornada de Trabalho

Regime Normal

- A duração normal do trabalho não excederá 8 horas diárias e 44 semanais desde que não seja estabelecido outro limite.
- O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Regime Tempo Parcial

- A duração da jornada não pode exceder 30 horas semanais, não podendo fazer horas suplementares, ou
- A duração da jornada não pode exceder 26 horas semanais. Nesse caso existe a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares semanais.
- O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Análise Sind. - A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes determinada pelas condições sociais, culturais e atinge, principalmente, jovens, mulheres e resulta em rendimentos inferiores. A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que tem jornadas inferiores a 40 horas semanais.

Pagamento das Horas Suplementares

- As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o salário – hora – normal e não poderá exceder a 2 horas diárias.

Compensação de Horas

- As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior a da sua execução.
- Caso não sejam compensadas, essas horas deverão ser pagas na folha de pagamento do mês subsequente ou na rescisão do contrato de trabalho e como horas extras de 50%.

Teletrabalho

- O Teletrabalho (home office ou trabalho em casa) é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que por sua natureza não se constituam como trabalho externo. É permitido que o empregado compareça nas dependências do empregador para realização de atividades específicas.

Contrato de Trabalho - Teletrabalho

- Essa modalidade de prestação de serviços – Teletrabalho - deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho que deverá especificar as atividades que serão realizadas

pelo empregado, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo.

- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

- As utilidades mencionadas anteriormente não integram a remuneração do empregado.

Análise Sind. - As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

Trabalho Intermitente

- Nesse caso é intermitente, o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e períodos sem atividades, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas.

Contrato de Trabalho - Intermitente

I – Será por escrito;

II – Deve conter o valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo nem aos dos demais empregados da empresa que exerçam a mesma função em outra modalidade de contrato;

III – A parte que descumprir o contrato, pagará à outra, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo;

IV – No período em que não tiver atividade para o empregador A o empregado poderá trabalhar para outros empregadores B, C etc...

V – No final de cada período de prestação de

serviços, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

a) Remuneração; b) Férias proporcionais; c) 13º salário proporcional; d) Repouso;

e) Adicionais legais; f) O empregado tem direito também à contagem de tempo para a Previdência Social, férias a cada 12 meses, FGTS.

Análise Sind. - Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” – é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

Comissionistas

Contrato de Trabalho – Comissionistas / Viagens

- A Reforma Trabalhista altera o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas. Retira da definição de salário as porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, considerando apenas o salário contratual e as comissões. Destaca ainda que, mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não constituem base de cálculo para encargos trabalhistas.

Trabalho Autônomo

- A Reforma Trabalhista libera o uso de contrato de trabalho autônomo. Desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura relação de emprego.

Análise Sind. - O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. A Reforma legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse

tipo de contrato já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

Férias

- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser tiradas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
- Na lei anterior as férias só podiam ser concedidas em 2 períodos um dos quais não podia ser inferior a 10 dias.

Abono Pecuniário

- O empregado que trabalhar sob regime de tempo parcial, pode, a seu critério, converter um terço do período de férias a que tiver direito em Abono Pecuniário (1/3 do valor da remuneração).

Horas Extraordinárias

- No regime normal de trabalho – 8 horas diárias, as horas extraordinárias – banco de horas serão pagas em pelo menos 50% superior a hora normal em número que não poderá exceder 2 horas extras diárias, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
- A Reforma altera os mecanismos para uso da hora extra. Altera o texto atual de “mediante acordo escrito entre empregador e empregado” para “por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho”, ou seja, exclui a necessidade do acordo ser por escrito. Altera também o termo “duração normal do trabalho” por “duração diária do trabalho” e permite a realização de duas horas extras mesmo para aqueles trabalhadores que realizam a compensação de 4 horas do sábado ao longo da semana, extrapolando as 8 horas diárias acrescidas de 2 horas extras como limite da jornada de trabalho.

Análise Sind. - O mecanismo de horas extras é largamente utilizado pelas empresas de propaganda. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional

sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda.

O projeto exige o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.

Banco de Horas

- O excesso de horas trabalhadas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outros dias, pactuado por acordo individual por escrito com o empregador, cuja compensação deverá ser feita durante o prazo de no máximo 6 meses.
- Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais, tácitos ou escritos, mas, nesse caso, a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.
- Na lei anterior o prazo para compensação era de 12 meses.

Análise Sind. - A mudança na lei que certamente vai trazer prejuízos ao empregado é que o empregado individualmente poderá pactuar acordo individual por escrito. Na lei anterior, essa negociação era feita somente com assistência do nosso Sindicato, por acordo coletivo. O empregado desconhece a lei e está sujeito a ter prejuízos irreparáveis.

Contagem de Tempo de Serviço

- Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.
- Não é contado para efeito de horas extraordinárias quando o empregado, por escolha própria:
 - a) Buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas;
 - b) Permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares como:
 - I – práticas religiosas;
 - II – descanso;
 - III – lazer;
 - IV – estudo;
 - V – alimentação;
 - VI – atividades de

relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Prescrição para cobrança na Justiça

- A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, ou seja, depois que se desligar da empresa o empregado tem 2 anos para reclamar e pode cobrar os direitos dos últimos 5 anos.

Adicional Insalubridade Gestantes ou Lactantes

- Nessas condições, além de ter direito à sua remuneração, a empregada deverá ser afastada de:

a) Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

b) Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação.

Fim das Homologações

- Na nova legislação, as homologações foram extintas, ou seja, empregados com mais de um ano de empresa, demitidos ou que peçam demissão, não mais terão assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho, na fiscalização e conferência dos cálculos e dos pagamentos corretos dos haveres legais, dos empregados.

- Além disso, na lei anterior, para homologar, o sindicato cobrava das empresas a regularidade dos recolhimentos do FGTS e INSS. Essa fiscalização não mais vai acontecer e você não terá como cobrar seu patrão, em caso de não recolhimento desses encargos.

- Entre janeiro /16 e agosto/17, o nosso Sindicato, nas homologações, encontrou R\$ 1.063.692,73 de diferenças não pagas aos empregados (o que em seguida foram pagas).

- O pagamento das verbas rescisórias se dará até 10 dias contados a partir do término do contrato. Na legislação anterior esse pagamento era feito

até o primeiro dia útil do término do contrato. Mais um benefício para os patrões.

Análise Sind. - Essa é uma das mais negativas mudanças da Reforma que trará enormes prejuízos aos demissionários.

Redução das Verbas Rescisórias e FGTS

Outra perversidade da Reforma Trabalhista

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

- 50% do aviso prévio indenizado.
- 50% do depósito de 40% da multa do FGTS, ou seja, 20%.
- Sacar apenas 80% do FGTS depositado.
- Não ingresso no programa do Seguro Desemprego, ou seja, o empregado perde esse direito.

Comissão de Representação dos Empregados

- Nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores. No caso da atividade da propaganda, o número de membros são 3 (três).

Funções da Comissão

- As funções básicas dessa comissão é representar os empregados perante a administração da empresa, especialmente acompanhar o cumprimento das Leis Trabalhistas, Previdenciárias e das Convenções e Acordos Coletivos, ou seja, serão os fiscais do Sindicato sem qualquer garantia ou estabilidade no emprego (artigos 510-A e seguintes da lei).

Contribuição Sindical

- A Contribuição Sindical é aquela que visa custear todas as despesas para operacionalização e funcionamento das atividades e prestação de serviços do Sindicato, como pagamento de funcionários e encargos sociais, advogados e técnicos especializados, máquinas, equipamentos, água, luz, telefone e custos com divulgação (como este boletim por exemplo), entre outras despesas.

Do Desconto dessa Contribuição

• O desconto da Contribuição Sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria profissional, no nosso caso, os publicitários.

O Modelo Sindical Americano e outros

- O sindicalismo americano é um dos mais fortes do mundo, seguidos pela Itália, Alemanha, Japão e outros.
- Nesses países, os empregados decidem, empresa por empresa, se querem participar ou pertencer ao seu sindicato de classe.
- Se aprovarem participar, por decisão de assembleia, então todos terão os direitos conquistados pelo Sindicato inclusive reajustes salariais e nesse caso pagarão a Contribuição Sindical estabelecida.
- Se votarem contra a participação e ingresso no sindicato não pagarão nada, porém não terão direito às conquistas do acordo do sindicato e terão que negociar todos os seus direitos direto com o seu empregador, inclusive reajuste salarial.

Convenção Coletiva e Acordo Coletivo

- A Convenção Coletiva é o instrumento jurídico em que o Sindicato dos Publicitários formaliza com o Sindicato das Agências e nesse caso abrangem todas as agências de propaganda, portanto, toda a categoria.
- O Acordo Coletivo é o instrumento jurídico que o Sindicato dos Publicitários formaliza individualmente, com cada agência de propaganda, podendo as cláusulas serem diferentes entre eles (os acordos). Nesse caso as cláusulas do acordo coletivo só beneficiam os empregados da agência que formalizou o mesmo.
- As condições estabelecidas em Acordo Coletivo – Sindicato dos Publicitários com Agências - sempre prevalecerão sobre a Convenção Coletiva – (Sindicato dos Publicitários com Sindicato das Agências).

A Convenção Coletiva e Acordo Coletivo prevalece sobre a lei nos seguintes temas:

- 1) pacto quanto à jornada de trabalho; 2) banco de horas anual; 3) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; 4) plano de cargos, salários e funções compatíveis

com a condição pessoal do empregado; 5) representante dos trabalhadores no local de trabalho; 6) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; 7) remuneração por produtividade; 8) modalidade de registro de jornada de trabalho; 9) troca do dia de feriado; 10) participação nos lucros ou resultados da empresa, entre outros.

Terceirização

- A terceirização configura a prestação de serviços por empresas contratadas, nas atividades – fim, da empresa tomadora dos serviços.
- A Reforma Trabalhista altera a Lei nº 13.429/17, recentemente aprovada e modifica a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74).
- A tomadora e a prestadora do serviço poderão estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora. Outros direitos também são garantidos aos empregados, como alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial quando existente nas dependências ou local por ela designado.

Análise Sind. - O novo texto define a prestação de serviços a terceiros como “**transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades inclusive sua atividade principal, para outra empresa que possua capacidade para sua execução**”.

Trava para diminuir a fraude

- A verdade é que essa terceirização pode aumentar a fraude na contratação de empregados como forma de reduzir o pagamento de encargos sociais e FGTS das empresas contratantes. Para tentar evitar ou diminuir a fraude, como mandar o empregado embora para ele criar uma empresa e prestar serviço para a própria empresa onde trabalhou, a Reforma Trabalhista trouxe dois importantes artigos dos quais proíbe esses procedimentos (art. 5°C e 5°D da Lei).

Análise Sind. - Mesmo com essas travas, os empresários da propaganda, para contratar profissionais, principalmente com os salários mais altos, passarão a exigir a pejetização (Pessoa Jurídica), e “fugir” do pagamento dos encargos sociais, verbas rescisórias, FGTS, 13º salário, férias e 1/3.

SINDICATO QUER NEGOCIAR

AGÊNCIA POR AGÊNCIA

A partir de 2018, a Diretoria do nosso Sindicato entende que o melhor instrumento jurídico para formalização de normas para cumprimento da nova legislação, vinda da Reforma Trabalhista, além da manutenção das conquistas históricas é o Acordo Coletivo, ou seja, cada agência terá suas normas próprias e direitos adicionais à lei, negociadas entre o Sindicato dos Publicitários e a direção/RH de cada agência aprovado pelos empregados (o acordo), em assembleia realizada dentro da própria agência.

PAUTA PRÉVIA DE REIVINDICAÇÕES

Sobre a Reforma Trabalhista

1 – O Sindicato dará assistência jurídica e técnica na conferência dos cálculos das verbas rescisórias, aos empregados com mais de um ano de trabalho na mesma empresa, demitidos ou que tenham pedido demissão.

2 – Os acordos de prorrogação e Compensação de Horas e Banco de Horas – deverão ser feitos com assistência e anuência do Sindicato dos Publicitários.

3 – Os contratos de Teletrabalho, Trabalho Intermitente, Trabalho Autônomo e Terceirização feitos com os empregados da categoria, abrangidos por este acordo deverão ter assistência jurídica do Sindicato.

4 – Fica estabelecida uma Contribuição Sindical em valor a ser definido, sendo no mínimo um dia de trabalho, para todos os empregados que forem beneficiados por este acordo coletivo os quais deverão dar anuência expressa autorizando o devido desconto em folha de pagamento no mês de março de cada ano.

Manutenção das Conquistas

- ✓ Reajuste Salarial, pela inflação;
- ✓ Vale-Refeição;
- ✓ Piso Salarial;
- ✓ Participação nos Lucros;
- ✓ Um Dia de Folga do Sindicato;
- ✓ 100% - Horas Extraordinárias;
- ✓ Aviso Prévio Especial;
- ✓ Estabilidade Gestante;
- ✓ Abono por Aposentadoria;
- ✓ Ausências Justificadas;
- ✓ Auxílio Creche;
- ✓ Estabilidade Pré-Aposentadoria;
- ✓ Auxílio ao Filho Excepcional;
- ✓ Licença Adotante e outros.

Formato da Negociação por Agência

• Nas últimas cinco Convenções Coletivas, o nosso Sindicato conquistou expressivos reajustes salariais, acima da inflação, para a maioria da categoria, conforme se observa ao lado.

• Além dos aumentos dos salários, outras cláusulas sociais e econômicas também sempre fizeram parte desse diploma legal, como por exemplo, “1 dia de folga do Sindicato” (o equivalente a 1 dia da Contribuição Sindical).

• Os empregados sempre foram beneficiados por todas essas conquistas do Sindicato inclusive os reajustes salariais, mesmo

aqueles que, sistematicamente, se opuseram ao desconto anual da Contribuição Assistencial.

• A nossa proposta, a partir da Reforma Trabalhista, é negociar um acordo, agência por agência. Nesse caso, o empregado terá todos os direitos do acordo formulado com cada agência e também obrigações como, o recolhimento anual da Contribuição Sindical.

• Esse é o modelo adotado nos países democráticos com sindicatos fortes e nação próspera. Igualmente na Carta Magna, o cidadão tem direitos e obrigações.

REAJUSTES SALARIAIS ACIMA DA INFLAÇÃO, CONQUISTADOS PELO SINDICATO

