



# JORNAL DO METALÚRGICO SINDIMETAL ARARAQUARA

12 de Fevereiro de 2016.

Edição: Janeiro/Fevereiro - n° 5



**SENHORES ASSOCIADOS**  
**ESTATÍSTICO PRELIMINAR de ATIVIDADES do SINDICATO / 2015**  
**PAG 4 e 5**



**A COMISSÃO de SAÚDE do**  
**SINDICATO e o ARTIGO 157**  
**da CLT - PAG 2 e 3**



**Saiba mais sobre o**  
**SALÁRIO MATERNIDADE**  
**PAG 6 e 7**



## A COMISSÃO de SAÚDE do SINDICATO e o ARTIGO 157 da CLT



Em observância ao comando da ordem jurídica incidente sobre a **Segurança do Trabalho e da Proteção à Saúde dos Trabalhadores**, competirá ao empregador, sempre e em qualquer circunstância, comprovar que na administração de sua Empresa, age permanentemente em acordo e em aplicação aos postulados legais exigidos para a **preservação da saúde e segurança dos trabalhadores**.

Com efeito, de acordo com o disposto no **artigo 157 da CLT**, está determinado ao Empregador a irrestrita observância às regras de segurança, ambientais, de higiene e saúde no trabalho, bem como a orientação devida acerca das situações de risco, do correto uso de máquinas e manuseio de equipamentos e de materiais e da fiscalização no tocante ao efetivo cumprimento das normas.

Assim, caberá ao empregador, diante de uma situação concreta do Acidente de Trabalho ocorrido em sua empresa e/ou diante do advento de uma Doença Profissional que acometa qualquer dos seus empregados, comprovar que tenha adotado medidas eficazes no sentido de precaver a ocorrência de acidentes de trabalho, bem como adotado também todas as cautelas no âmbito de suas relações de trabalho para evitar o adoecimento do trabalhador por causas vinculadas ao trabalho ou agravadas em decorrência das condições de trabalho.

Ora, a conduta exigida do empregador no campo da aplicação das normas de segurança do trabalho e da proteção à saúde dos trabalhadores é de máxima diligência uma vez que a Empresa tem o dever legal de guardar e zelar permanentemente pela integridade física e mental de seus trabalhadores, além da irrestrita observância dos dispositivos e instruções constantes das **Normas Regulamentadoras (NR's.) da Portaria Ministerial – MTb. nº 3.214/1978**, que sejam aplicáveis à sua Empresa.



## DA ATUAÇÃO da COMISSÃO de SAÚDE do SINDICATO



Desde logo, **importante esclarecer**, o trabalho e as atividades da **Comissão de Saúde do Sindicato**, são realizados sem nenhum custeio ou ônus ao empregador e aos trabalhadores; ou seja, não há custo algum, por modo algum, em referência à atuação da **Comissão de Saúde**.

Outrossim, importante também esclarecer, a atuação da **Comissão de Saúde** não se reveste por modo algum em atuação fiscalizadora. A **Comissão de Saúde** não tem função de atuação fiscal, que é privativa do Poder Público, no caso, é competência do Ministério do Trabalho e de órgãos ambientais.

A **Comissão de Saúde** constitui atuação do Sindicato, dirigida para a assessoria no interesse dos trabalhadores representados e para dar suporte na aplicação de medidas para a efetiva proteção da Segurança e da Saúde dos mesmos. Este é o fundamento básico para a atuação da **Comissão de Saúde do Sindicato**.

A **Comissão de Saúde do Sindicato**, no contexto da aplicação das Normas de Segurança no Trabalho e da Proteção à Saúde dos Trabalhadores, no âmbito da representação sindical – profissional, atua prioritariamente por meio das **Visitas Técnicas** nos locais de trabalho e que são previamente agendadas e que realiza nas Empresas com o propósito e objetivo de verificar acerca do cumprimento e da correta aplicação das **Normas Regulamentadoras (NR's.)**.

Por desdobramentos da atividade, ao verificar irregularidades na realização da **Visita Técnica**, a **Comissão de Saúde**, **emite notificações** ao empregador para que em prazo razoável e nas condições orientadas, corrija situações irregulares e faça as adequações necessárias à satisfação das exigências legais pertinentes; inclusive, prestando orientação também aos trabalhadores no tocante à observação devida, pelos mesmos, em referência às normas de segurança, bem como das medidas de proteção à saúde no ambiente de trabalho.

Diante da notificação expedida pela Comissão de Saúde, caso o Empregador não cumpra as normas, não adote as medidas orientadas e não respeite os prazos ajustados, a **Comissão de Saúde** encaminha a situação de fato ao **Setor Jurídico do Sindicato** para que sejam, desde logo, tomadas medidas legais cabíveis, de **Representação** ao Ministério Público do Trabalho (**MPT**) ou para **Representação** fiscal ao Ministério do Trabalho (**M.T.E.**) ou ainda propor **Ação Civil Coletiva** perante a **Justiça do Trabalho**, para que o empregador seja, a final, compelido por r. Sentença ao cumprimento das normas legais de proteção à segurança e à saúde dos seus trabalhadores.



## Assim, os empregadores têm uma escolha que podem fazer.

**1ª - OPÇÃO:** Atender e seguir as notificações da **Comissão de Saúde do Sindicato**, que tem a sua atuação orientada e dirigida no propósito da defesa dos trabalhadores no tocante à aplicação e atendimento das normas de segurança do trabalho e da proteção à saúde dos trabalhadores e que por desdobramentos do seu trabalho, a **Comissão de Saúde do Sindicato** constitui precioso suporte ao objetivo do cumprimento do **Artigo 157 da CLT**.

E, **em resultado**, todos ganham: **GANHAM os Trabalhadores** diante da segurança aplicada no trabalho e da sua saúde preservada nas relações de trabalho; **GANHAM os Empresários** diante do dever legal cumprido em decorrência do trabalho ativado na Empresa com segurança e com qualidade, a empresa humanizada, e certamente resultando a atividade em maior produtividade final; **GANHA o Sindicato** por seu direito-dever legal de representação profissional bem aplicado e bem cumprido; **GANHA o Estado** diante da redução dos custos sociais e previdenciários por conta da redução dos Acidentes do Trabalho e das incidências de Doenças do Trabalho.

**OU**

**2ª - OPÇÃO:** Permanecer sob sério risco de, **a qualquer momento**, pagar caro por deixar de agir permanentemente em acordo e em aplicação aos postulados legais exigidos pelas normas de **segurança do trabalho na Empresa** e da **proteção e preservação da saúde dos seus trabalhadores**, diante da ocorrência de acidentes do trabalho e do advento de doenças com diagnóstico de nexo causal (**da ligação de causa e efeito**) apurado entre as condições ambientais de trabalho e o advento ou agravamento de moléstias em acometimento dos seus trabalhadores.

## ESTATÍSTICO PRELIMINAR de ATIVIDADES do SINDICATO / 2015



**SENHORES ASSOCIADOS:** O Estatístico de atividades abaixo descrito ainda é **PRELIMINAR** em referência aos dados divulgados, que deverão depois ser confirmados e formatados para apreciação pela Assembleia Geral Ordinária a se realizar até 30 de JUNHO, para deliberar o **BALANÇO ANUAL FINANCEIRO** e **PATRIMONIAL** e do **RELATÓRIO GERAL** das **ATIVIDADES** da **DIRETORIA**.



1 – Ofícios Gerais expedidos pela Secretaria ( <b>OF.STM</b> . Editados e Registrados):	<b>311;</b>
2 – Editais de Convocação expedidos e publicados (Assembleias e Eleição):	<b>027;</b>
3 – Protocolos de registro no Sindicato (movimento geral de entrada na Entidade):	<b>1.035;</b>
4 – Homologações de TRCT realizadas (Assistência prestada aos Trabalhadores):	<b>1.140;</b>
5 – Plantões de atendimento jurídico realizados (Plantões Semanais na Sede):	<b>048;</b>
6 – atendimentos realizados nos plantões jurídicos ativados na Sede Social):	<b>192;</b>
7 – atendimentos gerais no Setor Jurídico prestados para informações e direitos:	<b>097;</b>
8 – Assembleias Ordinárias realizadas (Balanço Anual a Previsão Orçamentária):	<b>002;</b>
9 – Assembleias Extraordinárias realizadas (para deliberações diversas e gerais):	<b>006;</b>
10 – Assembleias Específicas realizadas (para deliberar sobre Acordos Coletivos):	<b>019;</b>
11 – Acordos Coletivos de Trabalho celebrados (Jornada, Salários, PLR e outros):	<b>014;</b>
12 – Convenções Coletivas de Trabalho celebradas (Grupos, com a FEM/CUT-SP):	<b>004;</b>
13 – Mesas de Mediação Ministerial realizadas na GRTE (questões diversas):	<b>013;</b>
14 – Mesas de entendimentos diretos realizadas no Sindicato (questões diversas):	<b>013;</b>
15 – Audiências de Mediação e de Procedimentos realizadas no MPT (diversos):	<b>009;</b>
16 – Audiências Judiciais realizadas (Ações Novas em trâmite no DJ do Sindicato):	<b>029;</b>
<b>OBS:</b> Estatístico Geral de Ações em trâmite no DJ do Sindicato. <b>Até final de 2014:</b>	<b>119</b>
17 – Ações Coletivas promovidas na Justiça (questões diversas interesses coletivos):	<b>008;</b>
18 – Ações Trabalhistas (novas promovidas, de pleitos de direitos individuais):	<b>037;</b>
19 – Representações ao Ministério do Trabalho (Mediação, Auditoria Fiscal, outras):	<b>019;</b>
20 – Representações ao MPT (Mediação, Denúncias, Inquérito Civil, informações):	<b>017;</b>
21 – Petições diversas protocolizadas e distribuídas (processos diversos em trâmite):	<b>137;</b>
22 – Movimento processual - Previdência Social (Proc. Benefícios e Aposentadoras):	<b>047;</b>
23 – Expediente da Diretoria no Sindicato (Memorando, notificações, comunicações):	<b>038;</b>
24 – Reuniões da Diretoria Efetiva (Calendário do Estatuto uma sessão por mês):	<b>012;</b>
25 – Reuniões Conselho Fiscal (Calendário - Estatuto 01 sessão por mês + Balanço):	<b>013;</b>
26 – Pareceres do Conselho Fiscal (Boletim de Caixa mensais, Balanço, Prev. Orç.):	<b>014;</b>
27 – <b>Eleição Sindical</b> realizada / 2015 (processo com eventos e desdobramentos):	<b>032;</b>
28 – <b>GREVES</b> ativadas na Base (salários, inadimplências, violação de direitos, etc.):	<b>008;</b>
29 – Boletim <b>SINDIMETAL URGENTE</b> expedidos (sobre temas e divulgações diversas):	<b>018;</b>
<b>(Tiragem média de cada Boletim Sindical de tema Geral expedido: 1.500 exemplares).</b>	
<b>(Além de Boletins em edição específicas, sobre temas e situação e fatos de Empresa).</b>	
30 – <b>Jornal do Metalúrgico</b> editado no formato eletrônico ( <b>SITE</b> ), edições publicadas:	<b>004.</b>
31 – Reuniões específicas de fábrica, realizadas para avaliações e encaminhamentos:	<b>023.</b>
32 – Negociações no Grupo Federativo ( <b>data-base</b> ) Convenções Coletivas = <b>eventos:</b>	<b>022.</b>
33 – <b>Programa Diálogo Sindical 1ª Parte – evento realizado com 24 participantes.</b>	
34 – <b>COMISSÃO de SAÚDE do SINDICATO (ver estatístico geral de eventos e atividades Realizadas, conforme dados já divulgados no final de 2015 no <u>SITE</u> do SINDICATO).</b>	
35 – <b>CAMPANHA de SINDICALIZAÇÃO</b> (não realizados eventos de Campanha no ano 2015).	
36 – Participação em eventos de: Protestos; Solidariedade; Apoio; em Eleições Sindicais:	<b>009.</b>
37 – Processos Administrativos – para a Auditoria Fiscal do Trabalho, em trâmite:	<b>032.</b>
<b>38 – <u>EQUIPE de TRABALHO permanente no SINDICATO:</u></b>	
<b>DIRETORES EXECUTIVOS (03):</b> Presidente; 1º Tesoureiro e Secretário-Geral.	
<b>Funcionários:</b> Secretaria: <b>01</b> ; Comissão de Saúde: <b>01</b> ; Homologações e Apoio: <b>01</b> .	
Limpeza e Conservação: <b>01</b> ; Dentista: <b>01</b> ; Advogados (Trabalhista e Previdência): <b>02</b> .	
A <b>COMISSÃO DE SAÚDE</b> é composta de <b>01</b> Coordenador; <b>03</b> membros permanentes pela Diretoria do Sindicato, sendo <b>01</b> Secretário e um Advogado.	
A <b>DIRETORIA</b> em seus cargos eletivos e composta por <b>07</b> Efetivos e <b>07</b> Suplentes.	



O **CONSELHO FISCAL** é composto de **03** membros Efetivos e **03** membros Suplentes. A **DELEGAÇÃO FEDERATIVA** é composta de **02** Delegados Efetivos e **02** Suplentes. **39: DIRETORES de BASE** (em serviço nas Empresas cumprindo seus contratos de trabalho). **40: CLÍNICA DENTÁRIA:** Não foram ainda divulgados os dados de atendimentos e eventos. **41: PUBLICAÇÕES / INFORMATIVOS PARA O SITE: 052.**

### **CONSIDERAÇÕES PARA REFLEXÃO:**



AS **03 (TRÊS) MAIORES DIFICULDADES** no **DESEMPENHO** da **AÇÃO SINDICAL PARA a EFETIVA ATUAÇÃO** da **REPRESENTAÇÃO PROFISIONAL** dos **TRABALHADORES:**

**1ª DIFICULDADE:** Limitação de Dirigente Eletivos em até 24 representantes, considerando os cargos da Diretoria, do Conselho Fiscal e dos Delegados Federativos, Efetivos e Suplentes.

**2ª DIFICULDADE:** O **Sindicato não está inserido nos locais de trabalho.** A estrutura sindical brasileira é, na verdade, um “**presente dado pelo Estado Getulista aos patrões**” (vigente até hoje) de tal modo que o Sindicato tem a sua atuação baseada do portão para fora das Empresas.

**3ª DIFICULDADE:** O **crônico baixo nível** de consciência de classe entre os trabalhadores por causa principalmente da cultura secular no Brasil do **individualismo** em troca do **coletivismo;** resultado, falta compreensão sobre o valor do Sindicato para proteção e defesa de direitos.

**CONFIRA OS SEUS DIREITOS**

**SAIBA MAIS SOBRE O SALÁRIO MATERNIDADE**



O SALÁRIO MATERNIDADE É UM BENEFÍCIO ANTIGO INSTITUÍDO PELA RECEITA FEDERAL, A QUAL TEM DIREITO DE RECEBER AS TRABALHADORAS EMPREGADAS, EMPREGADAS DOMÉSTICAS, MULHERES QUE CONTRIBUEM PELA GUIA INSS, NO CASO DESSA ASSEGURADA DAR A LUZ A UMA CRIANÇA OU EFETUAR A ADOÇÃO DE MENOR, OU AINDA RECEBER A GUARDA DE UMA CRIANÇA MEDIANTE ORDEM JUDICIAL.

O VALOR DO SALÁRIO MATERNIDADE 2016 É O MESMO VALOR DO SALÁRIO QUE ELA RECEBE NO EMPREGO QUE TRABALHA, E CASO TRABALHE EM MAIS DE UM SERVIÇO, TEM AINDA DIREITO A RECEBER MAIS DE UM SALÁRIO MATERNIDADE.

A LICENÇA MATERNIDADE ENCONTRA AMPARO NO ARTIGO 392 DA CLT QUE DIZ:



## Serviços do Sindicato



DESDE 2011 PROTEGENDO A VIDA DO TRABALHADOR



### DEPARTAMENTO JURÍDICO

Dr. Geraldo Sergio Rampani  
OAB/SP 96.033.

Dr. Marcelo Henrique Catalani  
OAB/SP 127.277.

Dr. Marcus Augusto Rampani  
OAB/SP 350.492.

Plantão Jurídico: Todas as Segundas das 18:00 as 20:00 sob agendamento

## DIVERSOS CONVÊNIOS

Seja Sócio, acesse [www.stimetal.org.br](http://www.stimetal.org.br) e imprima a nossa proposta social

## ODONTOLOGIA

Dr. Fábio A. Alvarenga  
CRO.SP - 79896

Dependentes:

Terça-Feira - 8:00 as 11:30.

Quinta-Feira - 8:00 as 11:00.

13:00 as 17:00.

Sexta-Feira - 8:00 as 11:30.

POR ORDEM DE CHEGADA

CURTA A NOSSA

PÁGINA NO

facebook

FIQUE BEM INFORMADO

**Art. 392.** A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Jornal do Metalúrgico  
Sindimetal/ Araraquara-SP



Metalúrgico bem informado é metalúrgico mais forte.

Redação/Edição/Designer/Editoração Eletrônica: Marcus Augusto Rampani - Diretor de Comunicação: Jailson Bernardo Santos - Direção de Conteúdo: Geraldo Sergio Rampani - Assistência de Conteúdo: Maria Helena Centurion Rampani, Luis Rodrigo Silva, Assistência Técnica: Wagner Cardoso - Colaboradores: Diretoria Efetiva Paulo Sergio Frigere, José Manoel Inacio da Silva, Fernando Thomaz, Marcos Roberto Cumprí, Claudemir Simonetti - Veja Também - Fontes: [www.uoll.com.br](http://www.uoll.com.br), [www.juridicolaboral.blogspot.com.br](http://www.juridicolaboral.blogspot.com.br), [jornal da AASP](http://jornal da AASP), [www.smabc.org.br](http://www.smabc.org.br), [www.araraquara.com](http://www.araraquara.com) - para mais informações acesse [www.stimetal.org.br](http://www.stimetal.org.br).