

## SINDADOS/MG DETECTOU VÁRIAS IRREGULARIDADES QUE PREJUDICAM OS TRABALHADORES EM UBERLÂNDIA E REGIÃO

### HORA EXTRA É 100%

Várias empresas em Uberlândia vêm convocando os trabalhadores para fazerem horas extras e pagando 50% a mais pelo trabalho extraordinário. Você sabia que esta prática não está de acordo com a nossa Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)? Você sabia que a hora extra, na convenção coletiva que o SINDADOS/MG (representação dos trabalhadores) assina com o SINDINFOR (representação dos patrões) é sempre de 100%?

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho prevê que o trabalho realizado em sobrejornada (hora-extra) deve ser pago com adicional de 50% (cinquenta por cento). No entanto a Convenção Coletiva (CCT) do SINDADOS garante ao trabalhador um percentual superior, o que impõe às empresas o pagamento de Adicional de Hora Extra de 100% (cem por cento), devendo incidir sobre o salário-hora diurno ou, quando for o caso, sobre o salário acrescido do adicional noturno.

A única exceção que a CCT prevê, em que é permitido o pagamento de Adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extras, refere-se à situação de força maior ou caso fortuito, ou seja, caso oriundo da necessidade gerada por acontecimento derivado das forças da natureza, tal como raio, inundações ou temporal, ou em caso de incêndio, por exemplo. Na situação de caso fortuito ou força maior, para que haja o reconhecimento da excepcionalidade, a empresa deverá notificar ao Ministério do Trabalho e Emprego. Somente após este procedimento de notificação, quando a empresa comprovará o caso fortuito ou força maior, é que será autorizada a hora extra à base de 50%

para as duas primeiras horas. Portanto, a regra geral na nossa categoria é: **A HORA EXTRA É SEMPRE DE 100%.**

### NÃO PAGAMENTO DA PLR

Muitas empresas não estão pagando a PLR, algumas até mesmo estão tendo o desprazer de informar ao trabalhador que pagarão apenas na hora da homologação da rescisão de contrato de trabalho. Entretanto este procedimento é ilegal, pois a Convenção Coletiva de Trabalho prevê o pagamento deste direito para os trabalhadores.

Ocorre que o trabalhador leva grande prejuízo em não receber e precisa compreender que em direito existe uma coisa chamada prescrição, ou seja, se concorda com o patrão e não exige o pagamento da PLR tal como prevê a CCT e fica por mais de 5 anos nesta condição, legalmente só receberá os últimos 5. Se o tempo que ficou sem receber for superior a 5 anos seu direito já estará prescrito (ou seja, perdeu o direito). Sua empresa está entre aquelas que nunca pagam a PLR? Se estiver denuncie ao sindicato e este irá, de imediato, tomar as providências necessárias para regularização do direito e para que os trabalhadores não sejam mais prejudicados.

Sua denúncia deve ser dirigida para [sindados@sindados-mg.org.br](mailto:sindados@sindados-mg.org.br).

A Convenção Coletiva prevê o pagamento de PLR – Participação nos Lucros ou Resultados sempre no mês de novembro e no mês de maio e as regras versam sobre este direito estão na Cláusula Quarta da CCT-2012/2013).

O único caso em que é permitido à empresa não pagar a PLR é se ela teve prejuízo no exercício anterior. Entretanto não basta a empresa dizer que teve prejuízo, ela terá de comprovar com documentos que serão analisados pelo jurídico e pelo contador do sindicato.

### IRREGULARIDADES NO BANCO DE HORAS

Existem empresas fazendo compensação de horas extras 1 por 1, sem o acréscimo de 25%, 50% ou 100% ou a equivalência de 1,25, 1,50 ou 2,00.

O SINDADOS/MG nunca foi a favor de banco de horas, *no nosso entender hora extra feita deveria ser hora paga*. Mas como existe na Convenção Coletiva queremos que as regras sejam respeitadas. Mesmo os patrões sendo a favor do banco de horas ainda assim costumam desrespeitar o que está escrito na CCT. São muitas as regras descritas na CCT sobre o banco de horas, dentre elas a de que o banco tem que ser zerado a cada 6 meses, devendo as horas positivas serem pagas como horas extras e as horas negativas serem perdoadas. Leia com atenção a CCT e se a sua empresa estiver descumprindo esta cláusula informe o sindicato.

**REUNIÃO COM OS TRABALHADORES DE UBERLÂNDIA E REGIÃO**

**DIA 28 DE SETEMBRO ÀS 18h, NO HOTEL IBIS**

**Av. João Naves de Ávila, 1590  
B. Sta. Maria, Uberlândia  
(Próximo ao Shopping)**

# SINDICATO SOMOS NÓS, NOSSA FORÇA, NOSSA VOZ!

Existem trabalhadores que acham que o sindicato está lá longe e que, portanto, é algo estranho a eles. Na verdade o sindicato não é uma casa, não é um grupo de diretores, não é uma entidade alienígena. O sindicato é uma entidade com uma unidade de propósito: unir os trabalhadores para lutar por seus direitos.

Para que esta união ocorra é claro que cada um deve contribuir, fazer sua parte. Ao invés de simplesmente esperar que as coisas aconteçam milagrosamente. O Sindicato não é aquela entidade apartada que vai solucionar os problemas que o trabalhador enfrenta. Para que nossas condições de trabalho e salário melhorem é necessário que cada um faça a sua parte, denuncie, participe das reuniões, filie-se ao sindicato, assuma tarefas, participe das campanhas, etc.

Muitos trabalhadores pensam que são filiados ao sindicato pelo fato de ser descontado o Imposto Sindical em seu salário, no mês de março, todos os anos.

Esclarecemos que para ser filiado ao sindicato o trabalhador tem que preencher e assinar uma ficha de filiação que pode ser encontrada em nosso site: [www.sindadosmg.org.br](http://www.sindadosmg.org.br).

## SEUS DIREITOS ESTÃO SENDO RESPEITADOS?

O SINDADOS vem identificando a repetição de algumas práticas empresariais de violação de direitos dos trabalhadores, o que ocasionou a necessidade de ajuizamento de diversas ações coletivas pelo sindicato, em defesa da categoria.

Salientamos que todas as empresas que

atuam em Minas Gerais, tenham elas sede em outro Estado ou mesmo em outro país, deverão cumprir a legislação trabalhista em vigor e a CCT - Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo SINDADOS/MG com o SIND-INFOR.

Listamos, abaixo, práticas ilegais

recorrentes de algumas empresas do setor de informática, as quais o SINDADOS vem combatendo. Veja se a sua empresa se enquadra em alguma dessas situações e, caso confirme o desrespeito ao seu direito, denuncie ao sindicato.

### DIVISOR DE 200 HORAS

Muitas empresas já praticam a jornada semanal de 40 horas, correspondente a 8 horas diárias, de segunda a sexta-feira. No entanto, continuam calculando o valor da hora extra e do DSR (descanso semanal remunerado) com o DIVISOR 220, quando deveriam utilizar o DIVISOR 200, ou seja, a apuração do valor do salário-hora deve ser obtida dividindo-se o valor do salário mensal por 200 e não por 220 (Exemplo: aplicando-se o DIVISOR 220 em um salário de R\$1.000,00 encontraremos um salário-hora de R\$4,54, ao passo que ao utilizarmos o DIVISOR 200 o resultado é um salário-hora de R\$5,00, portanto consideravelmente superior ao primeiro e mais favorável ao trabalhador).

A utilização do DIVISOR 220 traz prejuízos para o trabalhador, tanto no pagamento das horas extras e do DSR, que passam a ser contabilizadas em valores mais baixos que o devido, quanto nos reflexos daí advindos, tais como férias + 1/3, FGTS, 13º salário, dentre outros.

### ADICIONAL NOTURNO (50%) E HORA FICTA

A CLT prevê que o trabalho realizado entre 22 e 05 horas do dia seguinte é considerado noturno e deve ser pago com adicional de 20% (vinte por cento). No entanto a Convenção Coletiva do SINDADOS prevê um percentual superior, o que impõe às empresas de informática com atuação em Minas Gerais o pagamento de Adicional Noturno de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor do salário-hora normal diurno.

Fique atento para os casos em que a jornada se encerra após às 5 horas, pois o pagamento do Adicional Noturno é devido até o término da mesma. Por exemplo, se a jornada se encerra às 7 horas, paga-se Adicional Noturno também no período entre 5 e 7 horas.

Além disso, a lei estabelece que a hora noturna é reduzida – a chamada hora

ficta – e, portanto, entre 22 e 05 horas, cada 52 minutos e 30 segundos deve ser computado como uma hora de trabalho. Sendo assim, se a empresa não considerou a aplicação da hora ficta no cálculo da jornada diária de trabalho, deverá pagar como extra o tempo que exceder a jornada contratual.

Tem-se, ainda que, para aqueles que possuem jornada contratual de 6 horas por dia e trabalhem em horário noturno, caso a hora ficta não seja considerada pela empresa, fará jus – além de receber como hora extra o período que ultrapassar a sexta hora – ao pagamento de mais 01:00 hora extra por dia, em razão do descumprimento do intervalo para refeição (intrajornada), que a lei considera obrigatório para quem trabalha mais de 06 horas diárias.

## CONVITE AO TRABALHADOR

Reunião com os trabalhadores de Uberlândia e Região  
Dia 28 de setembro (Sábado), às 18h - no Hotel IBIS  
Av. João Naves de Ávila, 1590 - Sta. Maria, Uberlândia  
(Próximo ao Shopping)