

ANÁLISE COMPARATIVA

Cláusulas convenções coletivas FTM/RS – CUT/ Conferência Nacional de Negociação Coletiva CNM/CUT

Apresentação

Esse relatório tem com objetivo conhecer as diferenças entre as cláusulas construídas pela CNM/CUT a serem alcançadas e as atualmente convenionadas até 2017. Para lembrar, em 2012 na 1ª Conferência Nacional de Negociação Coletiva, foi decidido que os sindicatos da CNM/CUT buscariam fortalecer cinco cláusulas, versando sobre os seguintes assuntos:

- 1) Creche
- 2) Acesso ao local de trabalho
- 3) CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)
- 4) Demissões
- 5) Duração e distribuição da jornada

O estudo analisou as três maiores convenções coletivas acordadas pela FTM-RS/CUT nos setores de Metalurgia, Máquinas Agrícolas e Reparação de Veículos

Para realizar esse relatório, foram usados os documentos seguintes:

- Análise das negociações coletivas de trabalho dos sindicatos filiados a CNM/CUT
- Convenções coletivas de trabalho 2016/2017 três grandes setores

I. Creche.....	2
II. Acesso ao local de trabalho.....	2
III. CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)	3
IV. Demissões	4
V. Duração e distribuição da jornada	6



I. Creche

“Será garantida para crianças de zero a seis anos. A creche será de livre escolha dos pais ou responsáveis legais. O reembolso do auxílio será de, no mínimo, 50% do piso salarial. O direito será garantido não apenas para mães, mas também para pais, responsáveis legais e adotantes.”

Metalurgia:

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, deverão reembolsar diretamente à empregada, até o limite de R\$ 245,07.

Máquinas Agrícolas: Nenhuma cláusula.

Reparação de Veículos: Nenhuma cláusula.

II. Acesso ao local de trabalho

“Será garantido o acesso aos dirigentes e assessores sindicais ao local de trabalho para o desenvolvimento de todas as atividades sindicais, como assembleias, eleições do Sindicato e da CIPA e, inclusive, para campanhas de sindicalização.”

Metalurgia:Nenhuma cláusula.

Máquinas Agrícolas:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – TRABALHO SINDICAL NAS EMPRESAS

Garante reuniões periódicas entre Sindicato de Trabalhadores e as empresas, pelo menos bimestrais, mediante prévia solicitação e agendamento de quaisquer das partes, em horários e pautas a serem definidos de comum acordo.

Reparação de Veículos:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – ACESSO AOS DIRIGENTES AOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas permitirão o acesso de Diretores da entidade sindical de trabalhadores ou de prepostos devidamente credenciados. Estas credenciais serão, obrigatoriamente, emitidas pelas entidades ora acordantes, sob pena de invalidade do documento e têm como objetivo propiciar a fiscalização do cumprimento do presente acordo e a distribuição de boletins ou convocações da entidade sindical de trabalhadores tudo com vistas ao aprimoramento das relações trabalhador-empresa. O acesso será permitido mediante agendamento prévio junto à empresa, em áreas delimitadas e durante os intervalos destinados ao descanso.



III. CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)

“Será garantido o direito do Sindicato participar de todo o processo eleitoral da CIPA e, inclusive, o de indicar o secretário geral. O tempo para atuação dos cipeiros e suplentes será definido em conjunto pela CIPA eleita, o Sindicato e empresa. O mandato será de dois anos, sem limitação para reeleição para o 2º mandato. Será garantida eleição da CIPA em empresas com menos de 20 trabalhadores (não previstas na NR-5).”

Metalurgia:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – COMISSÃO INTERSINDICAL DE SAÚDE

Caráter experimental, formada por três titulares e três suplentes de cada sindicato

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CIPA

Todo o processo eleitoral será coordenado pelo vice-presidente da CIPA em exercício em conjunto com o serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

Comentários:

Não fala sobre o tempo de mandato nem questão da reeleição. Também não garante eleição da CIPA em empresas com menos de 20 trabalhadores.

Máquinas Agrícolas:CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – ELEIÇÕES DA CIPA

A eleição que indicará os membros componentes da CIPA será realizada através de escrutínio secreto, na sede das empresas, sempre acompanhada por um Dirigente Sindical indicado pelo Sindicato obreiro. Para tanto as empresas comunicarão ao sindicato profissional, por escrito, a data da eleição, no período previsto na legislação que regula a matéria.

Comentários:

Não fala sobre o tempo de mandato nem questão da reeleição. Também não garante eleição da CIPA em empresas com menos de 20 trabalhadores.

Reparação de Veículos:

Nenhuma cláusula sobre o sistema eleitoral, a única cláusula que trata sobre a CIPA é a QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – MANUAL DO CIPEIRO, que indica o fornecimento gratuito, aos membros da CIPA, um manual de atividades e legislação relativa à higiene e Segurança do Trabalho.



IV. Demissões

“Todas as rescisões serão feitas no Sindicato. No pedido de dispensa pelo trabalhador, não será aplicada penalidade de pagamento de aviso prévio. A empresa pagará multa de dois salários nominais após vencido prazo de 10 dias para o pagamento das verbas rescisórias. Nas demissões por justa causa, o motivo será comunicado por escrito ao trabalhador e ao Sindicato. No prazo de 20 dias após a demissão por justa causa, será garantido o direito do trabalhador e do Sindicato apresentarem a defesa.”

Comentários:

A normativa que trata sobre as demissões é o artigo 477 da CLT, alterado pela Lei 13.467, que instituiu a ampla reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. Pela redação anterior, parágrafo primeiro, o pedido de demissão firmado com o empregado com mais de um ano de serviço só seria válido quando feito com a assistência do sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Este parágrafo foi revogado, assim como os parágrafos terceiro, sexto, e sétimo. Além disso, foi incluído na redação da CLT, o artigo 477-A, desobrigando a necessidade de autorização prévia do sindicato ou a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas.

Metalurgia:

Pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado.

Comentários:

Não trata sobre a obrigatoriedade da rescisão contratual ser feita no sindicato. Não fala sobre a multa após vencido o prazo de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias. Em relação às demissões por justa causa, a Cláusula 23 assegura que a empresa deverá informar ao sindicato, por escrito e contra recibo, o enquadramento legal da decisão, no entanto, não trata sobre o direito do trabalhador e do sindicato apresentarem a defesa.

Máquinas Agrícolas:

CLÁUSULA VIGÉSIMA – PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

Todas as rescisões individuais de contrato de trabalho deverão ser assistidas pelo sindicato dos trabalhadores, desde que haja extensão de base da cidade em que sediada a empregadora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRTUAL



Assegura que o recibo de quitação, relativo às rescisões de contrato de trabalho dos empregados, inclusive com menos de um ano de serviço na mesma empresa, só terá validade mediante a assistência da respectiva entidade sindical da categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – NOTIFICAÇÃO DA DESPEDIDA

Sempre que for solicitado, por escrito, pelo empregado despedido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da despedida. A falta de notificação, nesses casos, gerará presunção de despedida sem justa causa.

Comentários: Nesse caso, não assegura ao sindicato receber a justificativa da dispensa, tampouco assegura ao trabalhador e ao sindicato o direito à defesa.

Reparação de Veículos:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Deverão ser homologados perante o sindicato profissional, conforme o artigo 477, parágrafo primeiro da CLT (revogado), ou seja, desobriga os trabalhadores com menos de um ano de casa assinar a rescisão no sindicato.



V. Duração e distribuição da jornada

“Será fixada limitação semanal, mensal e anual da jornada de trabalho, para inibir as horas extras.

Nos turnos de revezamento, será garantido número mínimo de folgas aos domingos. Nos turnos de revezamento, serão estabelecidos critérios que contemplem condições de vida para mulheres e estudantes.

A implantação de turnos especiais só será feita mediante estudo do Sindicato sobre os impactos nas condições de vida trabalhadores.

A compensação de feriados prolongados só será estabelecida mediante votação secreta, que acontecerá com antecedência mínima de 30 dias.

Compensação aos sábados: não haverá compensação se coincidir com feriados e, em caso de trabalhar, serão pagas horas extras; se não houver trabalho aos sábados, a compensação será feita.

Comentários: a recente reforma trabalhista define diversas mudanças relativas à jornada de trabalho, entre as quais, pelo artigo 611-A, inciso primeiro, que irá prevalecer o negociado sobre o legislado relativo ao “pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais”; e, no inciso X quanto às “modalidades de registro de jornada de trabalho”. O artigo 47-A define que o tempo despendido pelo empregado no trânsito da residência até o local de trabalho (as chamadas horas in itinere) não serão computadas na jornada de trabalho.

Além disso, inclui no artigo 59, parágrafo quinto, o estabelecimento de banco de horas mediante contrato individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Também acresce o parágrafo sexto, tornando lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, que poderá ser tácito ou escrito para a compensação no mesmo mês.

A nova legislação acresce o artigo 59-A, facultando as partes, mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Metalurgia:

CLÁUSULAS 28 – SERVIÇOS EMERGENCIAIS

CLÁUSULA 29 – INTERRUPTÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO

CLÁUSULA 30 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA 31 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

CLÁUSULA 32 – COMPENSAÇÃO PARA O GOZO DE FOLGAS



No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho, como previsto no item "I", supra, e desde que observado o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias, poderá haver compensação de uma semana para outra, trabalhando-se em uma semana 5 (cinco) dias de oito horas e em outra 6 (seis) dias de oito horas, isto é, uma semana de 40:00 horas e outra de 48:00 horas, no máximo, visando a que os empregados gozem de folga alternada sábado sim e o seguinte não.

As horas realizadas nos domingos e feriados, quando não compensados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais de gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos.

Comentários: A convenção não trata sobre os turnos de revezamento, não prevê os estudos especiais sobre os impactos nas condições de vida dos trabalhadores na definição dos turnos especiais. Estão previstas votações, porém não está especificado que serão secretas, para compensação de feriados prolongados, mas somente para as empresas com mais de 50 empregados(as) no entanto não prevê antecedência de 30 dias.

Máquinas Agrícolas:

CLÁUSULA 34 – REGIME DE COMPENSAÇÃO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal de 8h (oito horas) diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvada, quando se tratar de empregado menor, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

O trabalho em feriados e domingos, quando não compensados por outro repouso em dia útil da semana imediatamente anterior ou posterior, será pago com o adicional de 100% (cem por cento), ou seja, em dobro. Em decorrência deste ajuste, a remuneração do feriado ou domingo, para aqueles que a ela fizerem jus, será sempre simples, tenha ou não ocorrido trabalho nesse dia.

Por não desejarem os empregados voltar a trabalhar normalmente aos sábados, pactuam as partes, expressamente, que a extrapolação da jornada, pela prestação de horas extras habituais, não descaracterizará o regime de compensação ora estabelecido, mantendo-se o mesmo íntegro e plenamente válido, com o pagamento das horas destinadas à compensação como horas normais, sem qualquer acréscimo. Serão consideradas horas extras, e como tal remuneradas, apenas aquelas que, por excederem às destinadas à compensação, ultrapassam a jornada semanal normal, assim como as prestadas aos sábados.



CLÁUSULA 35 – FERIADOS PROLONGADOS

Mediante acordo com no mínimo 2/3 (dois terços) dos empregados, em atividade na empresa, por decisão decorrente de votação secreta com acompanhamento de um diretor sindical, cujo resultado deverá ter aprovação de 50% (cinquenta por cento) mais um dos votantes, poderá ser suprimido o trabalho, com recuperação das horas não trabalhadas, na segunda e terça-feira de carnaval, na véspera de Natal e Ano Novo, em dia útil intercalado entre feriado e fim de semana e nas trocas de feriados por dia útil, nos estabelecimentos ou setores determinados da empresa. A iniciativa do acordo poderá partir tanto da empresa como dos empregados.

Comentários: A convenção não prevê que a votação terá antecedência de 30 dias.

CLÁUSULA 36 – REGIME ESPECIAL DE SAZONALIDADE:

Prevê que a empresa deverá apresentar a proposta aos trabalhadores com antecedência mínima de cinco dias úteis que deverá ser legitimada mediante aprovação de 2/3 dos presentes na assembleia dos trabalhadores

CLÁUSULA 39

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos e os exames se realizem em horário total ou parcialmente conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar desse benefício, deverá avisar o empregador com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas), obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

Comentários: Não trata especificamente sobre as limitações anuais, mensais e semanais da jornada de trabalho; não trata sobre os turnos de revezamento;

Reparação de Veículos:

CLÁUSULA 35 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL -SÁBADO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados e/ou sextas-feiras, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, desde que atendido o requisito da autorização prévia previsto no artigo 60 da CLT.

À trabalhadora mulher fica assegurada a licença maternidade pelo prazo previsto em lei, findo o qual será possível a adoção, por acordo de vontades e por escrito, de sistema de meio turno de trabalho diário, com a correspondente redução de remuneração, até que se complete o período de 3 meses após o término da licença prevista em lei, quando o contrato de trabalho retornará às condições normais de carga horária e salário.



No sábado serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste de compensação anual.

Comentários:

Não estão previstas no acordo: limitação semanal, mensal e anual da jornada de trabalho;

Não trata sobre turnos de revezamento;

Não trata sobre turnos especiais;

Não trata sobre feriados prolongados;

Escritório Regional do Rio Grande do Sul - DIEESE

DIREÇÃO SINDICAL: Maria Helena Oliveira (SEMAPI), Valdir Santos de Lima (SE Comércio de Porto Alegre), José Antônio Guimarães de Fraga (STI Gráficas de Porto Alegre), Carlos Eduardo Neumann Passos (STI Purificação e Distribuição de Água no RS), Gaspar de Mello Nehering (STI Calçados e Vestuário de Parobé), Gerci Perrone Fernandes (STI da Construção Civil de Porto Alegre), Antenor Mariano Federezzi (SE Comércio Canoas), Jairo dos Santos Carneiro (FTI Metalúrgicas do RS).

Federação dos Metalúrgicos do Rio Grande do Sul – FTM/RS-CUT

Jairo Santos Silva Carneiro Presidente; Enio Louvir Dutra dos Santos, Vice-Presidente; Flávio Fontoura de Souza Secretário Administrativo; Paulo Chitolina, Secretário de Formação e Política Sindical, Milton Luis Leorato Viário, Secretário de Imprensa e Divulgação, Ademir Acosta Bueno Secretário de Finanças

SUPERVISÃO TÉCNICA

Ricardo Franzoi

EQUIPE TÉCNICA RESPONSÁVEL

Thomaz Leroy
EDHEC/Lille -FRA

REVISÃO

Cristina Pereira Vieceli
Subseção Dieese FTM-CUT

