

ALL Malha Oeste condenada por não cumprir Acordo Coletivo

IMPRESSO

11 de fevereiro de 2015

Número 266



Filiado à
CUT
CUT

Sindicato de Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de Bauru, Mato Grosso do Sul - Filiado à CUT
Rua Cussy Júnior, 3-40, centro - 17015-020 - Bauru/SP - Fone-fax (14) 3223-6642 - e-mail: sinferrobru@uol.com.br

O que é uma Campanha Salarial?

É a luta coletiva e organizada dos trabalhadores, que representados por suas organizações sindicais, somam forças para negociar com os representantes dos patrões para que suas reivindicações sejam atendidas. O primeiro passo é a criação da Pauta de Reivindicações que deve ser aprovada em assembléias da categoria como fizemos em outubro de 2014.

O segundo passo é protocolar na direção da empresa a pauta de reivindicações aprovada nas assembléias, e organizar o calendário onde serão realizadas as rodadas, como estão fazendo com a ALL-Malha Oeste. Já realizamos três reuniões, onde praticamente a empresa rejeitou todas nossas reivindicações. A última reunião foi realizada em Bauru em

O terceiro passo depois de concluídas as rodadas de negociações a direção do Sindicato deve convocar assembléias e os resultados serem discutidos com a categoria. A direção do Sindicato tem o dever e a obrigação de apresentar sua posição sobre o resultado das negociações a categoria, dizendo claramente se o resultado atende as reivindicações ou não, e o que deve ser feito pela categoria como, por exemplo, se autoriza a assinar o acordo, se não autoriza se devemos realizar paralisações etc.

Uma Campanha Salarial pode levar a três tipos de resultados: Acordos Coletivos quando a categoria autoriza a direção do Sindicato a assinar. Dissídio Coletivo, quando as partes não chegam a um acordo e solicitam conjuntamente a intermediação



da Justiça do Trabalho. No caso dos ferroviários esta solicitação deve ser feita no Tribunal Superior do Trabalho, via petição assinada pela empresa e pelo Sindicato. O Dissídio Coletivo também pode ser instaurado quando a categoria entra em greve. Neste caso a empresa entra com ação no TST solicitando a instauração de dissídio de natureza jurídica, e sempre solicitam ao Tribunal que a greve seja decretada como ilegal. O Tribunal então marca audiência de conciliação entre as partes.

Nesta audiência se as partes não chegam a um acordo, o Ministro Relator apresenta uma proposta. Esta proposta é levada para decisão dos trabalhadores em assembléias. Se a categoria aceita, então o Tribunal homologa. Se a categoria não aceita, o Tribunal julga e a sentença normativa promulgada pelo Tribunal passa a ser "o acordo" a ser cumprido por um período de 12 meses.

Conquistar direitos fundamentais exige luta organizada

A próxima reunião com a ALL- Malha Oeste deverá ocorrer após o carnaval. Nesta reunião a empresa deverá apresentar oficialmente sua posição sobre as cláusulas centrais de nossa pauta: estabilidade no emprego, instituição dos pisos salariais, implantação do plano de cargos, carreiras e salários, fim das punições arbitrárias. Com certeza, os patrões de livre e espontânea vontade não concederão nenhum destes benefícios à categoria.

Para buscar atingir seus direitos a categoria deve estar organizada, unida e lutar, e esta luta não significa que vamos atingir todos nossos objetivos, mas com certeza pode nos levar a cravar estacas e avançar.

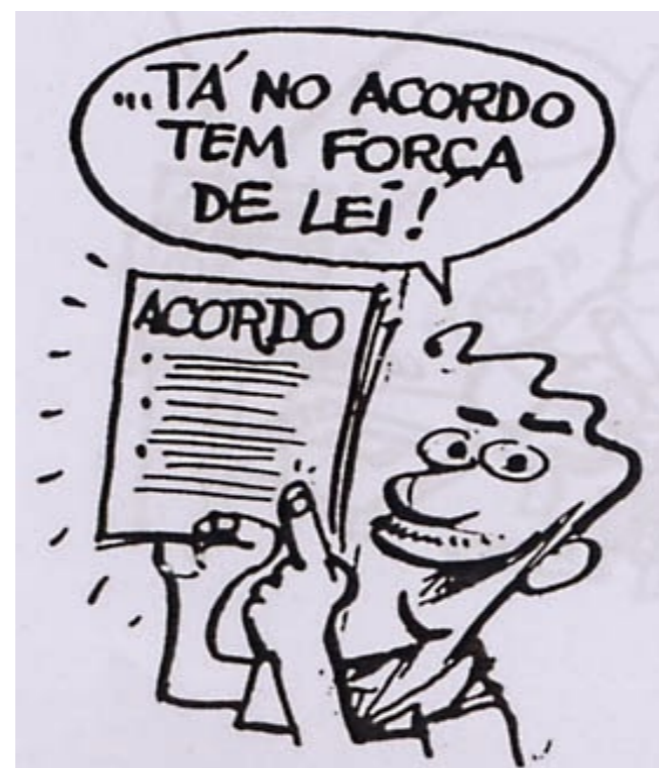
É preciso que uma parte da categoria compreenda que patrão bom já nasceu morto. Nenhum "dará" nada aos trabalhadores, ao contrário, farão de tudo para retirar e precarizar para ampliar seus lucros, e quando os trabalhadores lutam o que fazem: usam todo seu poder e força para reprimir, ameaçar, demitir. Em todas as batalhas que travamos devemos saber que o inimigo vai nos atacar com todas suas armas, por isso devemos nos preparar inclusive para as baixas. Se não fizermos isso, passaremos a vida todo como vassallos, sendo explorados.

"salários de ingresso" somente se aplica aos empregados admitidos a partir de janeiro de 2012, tornando-se, pois, inaceitável a não aplicação integral do reajuste previsto na cláusula primeira aos empregados admitidos entre março a outubro de 2011, em relação aos quais, alegadamente, somente foram concedidos reajustes proporcionais, fl. 09, fato que tomo por verdadeiro, em razão dos próprios termos da defesa, já anteriormente transcritos.

O mesmo raciocínio se aplica ao caso dos empregados que foram promovidos no ano de 2011, que, igualmente, não podem ser excluídos do reajuste salarial pactuado no acordo coletivo de 2012.

Em relação aos empregados promovidos no ano de 2012, todavia, aplicam-se os pisos salariais previstos na cláusula segunda do acordo coletivo de 2012, pois a promoção assemelha-se, em linhas gerais, ao "ingresso" em novo cargo. Tanto é assim que o parágrafo único da cláusula segunda é expresso quanto ao aumento ser devido "depois de decorridos 90 (noventa) dias do início da relação contratual ou da promoção ao novo cargo" (grifou-se). Por conseguinte, em relação a tais empregados, não se aplica o reajuste salarial pretendido.

Desse modo, com a restrição acima, procedem as diferenças salariais advindas do reajuste salarial de 6,08%, em relação aos empregados admitidos e promovidos no ano de 2011, a incidir sobre os salários vigentes em 31 de Dezembro de 2011. Cabem reflexos, pela média, em anuênios, férias



acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, horas extras, fundo de garantia e verbas rescisórias.

No total serão beneficiados 428 companheiros, entre os que estão na ativa e os que foram desligados. O Sindicato está adotando todas as medidas necessárias, e logo após o carnaval iniciará os pagamentos.

Os companheiros que estão na ativa e que se enquadram no período da reclamação, podem procurar as sedes do Sindicato em Bauru, Araçatuba, Três Lagoas, Campo Grande Aquidauana e Corumbá onde receberão todas as informações.

Esta decisão demonstra claramente a importância do Acordo Coletivo de Trabalho que tem força de lei, e também a necessidade da categoria fazer cumprir todas as cláusulas que constam nele.

Cuidado com o celular e com as tampas de motores

Já não bastassem as péssimas condições de trabalho, a empresa volta a atacar o pessoal de tração restringindo o uso do celular quando em serviço.

No boletim da diretoria de operações 16-01-2015 estão consignadas todas as restrições ao uso dos aparelhos. Também em boletim da gerência de

tração/mecânica, informa sobre a proibição das locomotivas trafegarem em trens e em manobras com as portas do motor diesel abertas. Alegam uma série de razões, portando as equipes de tração agora possuem documento oficial para dizer aos supervisores que não irão operar máquinas nestas situações.



DESCUMPRIMENTO DE ACORDO - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A empresa em comunicado assinado pela funcionária Camila Moreira, informa que o funcionário terá os benefícios suspensos após o sexto mês de afastamento, e que após isso deverá comunicar a empresa, solicitar o número

da conta para efetuar os pagamento diretamente.

O certo: Afastamento por acidente: Não existe prazo para o empregado. O prazo é de seis meses para os dependentes.

Tratamento de saúde o prazo é de seis meses para o empregado e seus familiares. Após os prazos o empregado pode pagar diretamente os valores do plano. Esta é a cláusula do Acordo.

Nas Ruas e nas Lutas, para derrotar as MPs 664 e 665

Contra a retirada de direitos!

Em 28 de janeiro a CUT, sindicatos,



tussa". Mas, as primeiras medidas do governo são duas MPs que decretam: diminuição do valor das pensões, fim da pensão vitalícia para cônjuges com menos de 44 anos de idade, aumento do tempo de trabalho para concessão do seguro desemprego, entre outros ataques. Para eles, isso são "ajustes". Para os trabalhadores, para os que são afetados por essas medidas na vida real, não adianta buscar um nome mais



agradável, tais mudanças significam retiradas de direitos.

Nós todos vimos na Volks: os trabalhadores em greve derrotaram os patrões e impuseram a volta dos demitidos. Todos os trabalhadores estão dispostos a exigir do governo que ele decrete a estabilidade no emprego! Este é o único "ajuste" que pode interessar aos trabalhadores. E a cláusula da Estabilidade no emprego é uma das centrais em nossa pauta de reivindicações, que estamos negociando com a ALL- Malha Oeste.

Nosso Sindicato, dentro de suas

limitações trabalhará para ajudar na construção da mais ampla unidade dos trabalhadores para derrotarmos derrotar as MPs 664 e 665. No cenário de crise que está colocado, não devemos aceitar que seu peso caia sobre os ombros dos trabalhadores, com retiradas de direitos e demissões, devemos exigir a estabilidade no emprego, com a estatização sem indenização de empresas que demitem em massa.

Por fim, é fundamental apontarmos que só falta dinheiro porque continua o pagamento de uma dívida interna e externa imensa para banqueiros e especuladores. Só o último aumento de juros vai levar a uma despesa anual de 100 bilhões de reais, enquanto a retirada de direitos deve economizar 18 bilhões de reais por ano! Por isso devemos exigir do governo federal: Revogação das MPs 664 e 665! Estabilidade no emprego para todos os trabalhadores! Não pagamento da dívida externa e interna!



ALL -Malha Oeste insiste em desrespeitar Acordos e Lei

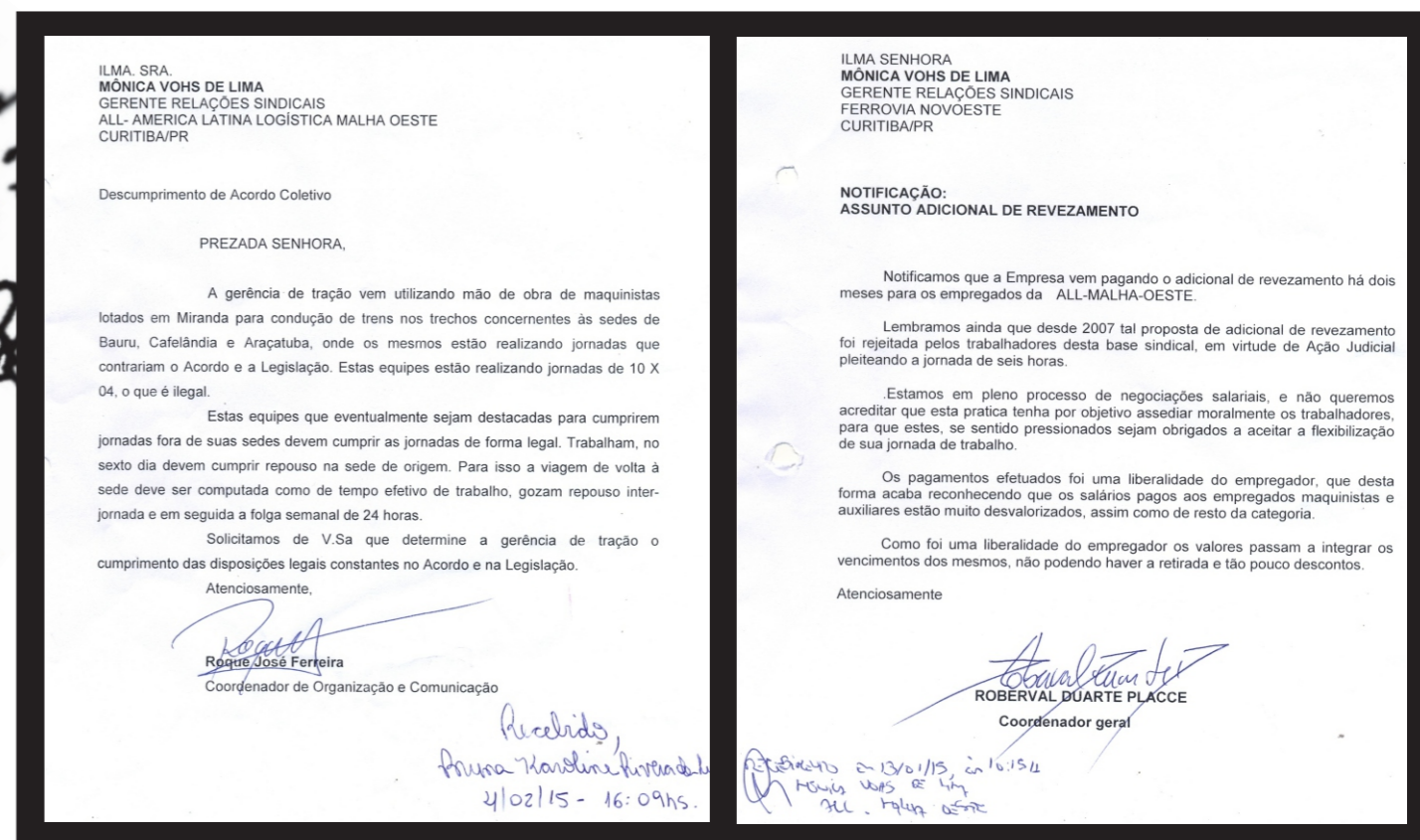
A diretoria da empresa insiste em manter suas práticas ilegais, usar de pequenos truques para tentar enganar os trabalhadores, mostrando seu descaso e desprezo para com a categoria.

A empresa durante dois meses efetuou o pagamento do famigerado "adicional de revezamento". Este pagamento foi efetuado por liberalidade pelos patrões. A

diretoria do Sindicato informou a empresa sobre o procedimento em 13 de janeiro de 2015.

Também resolveram alterar de forma unilateral a jornada de trabalho de algumas equípse de tração. Trouxeram para Bauru alguns companheiros da tração de Miranda/MS para cumprirem jornada de 10X04 o que é ilegal. Também notificamos

a empresa da irregularidade, e aproveitamos para conclamar os colegas a não aceitarem estas situações. O que parece ser bom momentaneamente pode se tornar uma desgraça em curto prazo. Todas estas situações foram comunicadas ao Ministério Público do Trabalho. No box abaixo, cartas que enviamos à empresa.



Epa! Agora vão pressionar com o bafômetro

A ALL informou que vai submeter os maquinistas e manobreadores ao teste do bafômetro antes de iniciarem seu trabalho. Esta prática será implantada em todas as ferrovias sob gestão da ALL.

Esta é mais uma forma de pressionar o pessoal de tração que é submetido a condições de trabalho extenuantes com longas jornadas, salários indignos, equipamentos precários, marcação de ponto irregular, pernoites precários etc.

Informamos nenhum empregado é obrigado, nem o pode ser, a realizar o teste, uma vez que a obrigatoriedade



seria uma invasão do recanto íntimo do ser humano, atingindo assim a sua intimidade. A partir do momento que o consente com a realização do exame não poderá alegar qualquer violação a garantia individual sua, ou mesmo requerer danos morais por uma suposta lesão a sua incolumidade, invasão do seu recanto íntimo. A direção do Sindicato orienta a todos os companheiros a não se submeterem a este procedimento, e também fará denuncia ao Ministério Público do Trabalho, por prática de assédio moral e invasão de intimidade.



Ativos, aposentados e pensionistas Valec-RFFSA

A data base dos ativos, aposentados e pensionistas que tem o direito à complementação previdenciária, é primeiro de maio. No dia 19 de fevereiro, as 16:00 horas serão realizadas assembleias em toda base do sindicato (nas sedes) para aprovação da Pauta que será protocolizada na Valec. Participem.