

Produtividade dispara e salário despencou

Se a riqueza do patrão cresce, a miséria do trabalhador cresce mais ainda

Os indicadores industriais dos patrões comprovam aquilo que os trabalhadores sentem na pele no chão de fábrica: ritmo alucinante; pressão por metas; um trabalhador fazendo o trabalho de três.

Tanto que as horas trabalhadas na produção aumentaram 11,75% entre a data base de 2017 e 2018.

E a produtividade, que é o quanto cada trabalhador produz, cresceu 20,33%.

Para os trabalhadores, essa tal recuperação significa o contrário: individualmente cada trabalhador está produzindo mais, durante mais tempo, com a jornada estendida e/ou horas extras nos finais de semana e está recebendo menos.

E, com a Reforma Trabalhista, estão tendo menos garantias e direitos.



Não adianta só a reposição salarial. É preciso aumento real de salário.

Nossa luta é por
16,97%
de reajuste
e também
nenhum direito
a menos!



Nosso salário não chega ao final do mês. Isso porque os nossos gastos com habitação, alimentação, saúde, educação, transporte e despesas pessoais sempre sobem muito acima do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), que é o índice que era usado para corrigir os nossos salários, anualmente. Hoje alegando diminuição dos lucros e perda de competitividade nem isso querem garantir. Portanto, para sairmos do aperto, a saída é lutar por reajuste e aumento real de salário.

Convenção Coletiva

Nossa Convenção Coletiva sempre foi muito importante.

Agora, após os ataques aos direitos que vieram com a reforma trabalhista é fundamental que seja assinada, única forma de barrar a redução de direitos.

Confira no verso o que os patrões querem tirar da Convenção.



Se não tiver luta e resistência veja o que os patrões querem impor

A reforma trabalhista liberou geral a terceirização, criou vários tipos de contrato de trabalho como o intermitente, o temporário, etc. Mas os patrões ainda querem mais: agora, os patrões alegam que é preciso cortar tudo que gere custos, como o adicional noturno, auxílio creche, reajustes salariais automáticos, etc.

Direito	Como é hoje	O que os patrões querem impor	Direito	Como é hoje	O que os patrões querem impor	
Adicional Noturno	Empresas do Complexo Maxion, CAF, Mikro Stamp: 50%	Escalonar e reduzir até chegar em 20%, que é o limite da CLT	Cipa	A CCT obriga as empresas a cumprir a NR-5, que trata das atribuições e funcionamento da Cipa e do processo eleitoral	Valerá somente o que estiver previsto na NR-5, havendo alterações na legislação não teremos nada previsto em Convenção Coletiva	
	Máquinas e Eletroeletrônicos: 50%	Reduzir para 35%		Garantias Gerais	Prevalência de condições mais favoráveis decorrentes de acordos firmados antes da CCT	Sem esta cláusula, mesmo se tivermos acordos com empresas que sejam mais favoráveis, eles deixarão de existir e valerá a lei
	Autopeças: 27% (para empresas com até 300 empregados) e 30% (para empresas com mais de 300 empregados)	Reduzir para 25% em todas as empresas			Estrutura de cargos operacionais	Em empresas com mais de 100 empregados, a progressão não pode ultrapassar 3 níveis por cargo
Feriados, dias pontes e horas extras	Pagamento de horas extras ou compensação de horas votada em assembleia	Banco de horas por votação, abaixo assinado, ou consentido por 51% dos trabalhadores. Sem participação do Sindicato.	Ausência justificada	Ausência justificada uma vez por mês para participação em reunião escolar de filhos até 12 anos	Máquinas e Eletroeletrônicos: limitar a 1 dia por ano Autopeças: eliminar a cláusula	
Auxílio creche	25% do piso salarial para filhos de até 4 anos de idade	20% do piso salarial para filhos de até 2 anos de idade	Atestados médicos e odontológicos	Empresas têm de reconhecer atestados com carimbo do Sindicato, assinatura do médico e CID, sem questionamentos	Eliminar a cláusula para fazer exigências absurdas e abusivas como aceitar apenas laudos do médico contratado pela própria empresa.	
	Fundição: 20% do piso por filho até 36 meses de idade em empresas com pelo menos 25 trabalhadoras	Somente em empresas com 20% ou mais de trabalhadoras	Licença maternidade para adotantes	180 dias para adoção de crianças até 8 anos	Apenas para adoção de crianças com até 3 anos de idade	
Trabalho de gestante em ambiente insalubre	Proibido	Poderá mediante laudo médico inclusive do médico da empresa	Amamentação	Licença remunerada de 8 dias úteis após o término da Licença Maternidade	Acabar com o direito de trocar os 2 intervalos de 30 minutos diários previstos na CLT pelos 8 dias de licença remunerada	
Salário Admissão (Piso)	Nenhum trabalhador pode ser admitido com salário inferior ao piso R\$ 1.441,00 (em empresas com até 100 empregados) ou R\$ 1.903,00 (acima de 100 empregados). É reajustado anualmente na data-base	Acabar com o piso salarial podendo contratar só pelo salário mínimo	Férias	Pode ser dividida em 2 períodos	Dividir as férias em 3 períodos	
Terceirização	Proibida na produção e na atividade principal da empresa	Liberar geral	Adicional de Férias	O adicional de 1/3 das férias é pago no início das férias. Garantia de emprego de 30 dias após retorno das férias, com multa de 1 salário nominal em caso de demissão	Ao dividir as férias em três períodos, o adicional de 1/3 das férias será pago no último período. A garantia de emprego também será aplicada somente após o gozo do último período das férias	
Trabalho aos domingos	Domingo não é dia de trabalho, é DSR (Descanso Semanal Remunerado). A hora trabalhada é considerada hora extra e têm adicional de 100%	Trabalho em três domingos por mês, deixando apenas um como DSR. A jornada será considerada normal, portanto, sem acréscimo de hora extra (Exemplo: 6 x 2)	Licença maternidade	A licença maternidade é de 180 dias a contar da data do parto	Os dias de licença maternidade serão contados a partir da data do afastamento médico, que poderá ser concedido até 28 dias antes do parto	
Aprendizes	Recebem 75% do piso salarial da CCT	Pagar por hora de acordo com o salário mínimo	Auxílio Previdenciário	De acordo com a necessidade do trabalhador	Empresas do Complexo Maxion, CAF, Mikro Stamp: limitar afastamento a uma vez por ano	
Salário substituição	Após 31 dias de substituição, o trabalhador substituído passa a receber salário igual ao do substituído. A partir de 60 dias, o substituído é efetivado na função	Trabalhador que substituir outro não receberá o mesmo salário do que estiver ausente; a empresa poderá demitir e contratar por salário menor	Estabilidade para adoecidos pelo trabalho	Até a aposentadoria	Máquinas e Eletroeletrônicos: 24 meses (já incluído neste período os 12 meses da lei 8.213/91). Excluir o acidente de trajeto Autopeças: apenas 33 meses	
Homologação	Demissão de trabalhador com mais de 12 meses de contrato na empresa é homologada no Sindicato, conforme a CLT	Desobrigar de vez com as homologações, e com conferência dos direitos rescisórios pelo Sindicato, abrindo brecha para "errarem" nos cálculos ou darem calotes nos trabalhadores	Estabilidade para vítima de acidente de trabalho com seqüela permanente	Até a aposentadoria	Autopeças: estabilidade de apenas 24 a 48 meses, dependendo do tempo de trabalho na fábrica	

Além destes direitos, há vários outros que os patrões querem tirar da Convenção para seguir a Legislação que poderá sofrer alterações como fizeram na reforma trabalhista