

FIM DA ESCALA 6X1: A LUTA CONTINUA EM UM ANO DECISIVO

Após ganhar força no ano passado com uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), de autoria da Deputada Federal Érika Hilton (Psol-SP), o fim da jornada 6x1 deve continuar como uma das pautas mais relevantes para trabalhadores e trabalhadoras em 2025.

A jornada exaustiva tem impactos negativos na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida de todos que são submetidos a ela. Enquanto isso, uma carga horária menor tem demonstrado resultados positivos em países que adotaram a medida, como o aumento da produtividade e melhor qualidade de vida para os trabalhadores/as, que com mais tempo conseguem priorizar saúde, convivência familiar e lazer.

LUTA HISTÓRICA DO MOVIMENTO SINDICAL

Contudo, a implementação dessa redução só será possível com a mobilização efetiva dos trabalhadores/as. A luta pela redução da carga horária é uma pauta histórica nas mobilizações da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que em 1988 protagonizou a conquista da redução de 48 para 44 horas semanais, assegurada pela Constituição Federal. Por isso, é fundamental que os metalúrgicos e metalúrgicas se mantenham organizados e conscientes de sua força coletiva. Participar de assembleias, apoiar as iniciativas sindicais e se engajar em manifestações são alguns dos passos essenciais para fazer com que essa pauta avance.

LUTA DAS MULHERES

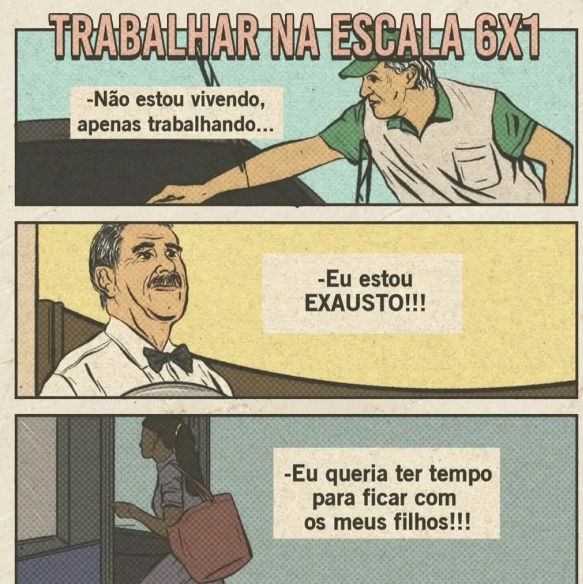
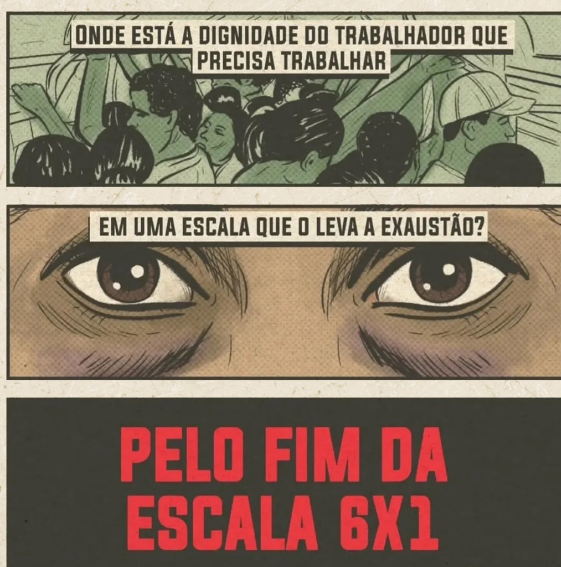
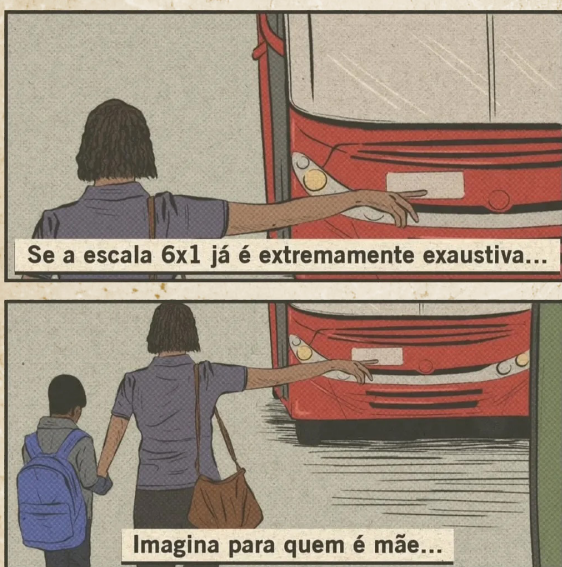
O mês de março é marcado pela mobilização das mulheres em busca de igualdade e direitos. E neste ano, o avanço da luta pelo fim da escala 6x1 tem papel de destaque na pauta delas, que são afetadas em larga escala pelas jornadas exaustivas, dentro e fora do trabalho.

ESCALA 6X1

É A

ESCRavidÃO MODERNA

Arte: Paula Villar | @artevillar



DONGWON

NOVAS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MOBILIZAM A FÁBRICA



No início de fevereiro, uma denúncia anônima sobre casos de assédio na Dongwon acendeu um alerta na Sindicato, que rapidamente mobilizou uma assembleia na porta da fábrica na tarde do dia 05. Considerando que a metalúrgica é reincidente em denúncias de assédio - moral e sexual - assim como já houve relatos de casos de racismo nas dependências da empresa, os dirigentes sindicais reforçaram o apoio sindical para qualquer trabalhador/a que esteja passando por alguma situação similar.

“Não é a primeira vez que estamos lidando

com casos como este aqui na Dongwon. Em julho de 2022 orientamos e encaminhamos situações de assédio cometidos com trabalhadoras da empresa”, lembrou o presidente do Sindicato, Paulo Chitolina, sobre os casos que na época foram recebidos pelo Sindicato e encaminhados para a Secretaria da Mulher de Canoas, com orientação dos advogados parceiros da entidade.

NOVAS DENÚNCIAS

A denúncia mais recente recebida no Sindicato está sendo encaminhada e analisada com a atenção e o cuidado que merece. O Sindicato está cobrando da empresa ações e soluções para os casos. “Não podemos permitir que as trabalhadoras sofram esse tipo de situação dentro da empresa, o mínimo que esperamos é um local seguro de trabalho. O Sindicato segue aberto para encaminhar essa situação da melhor maneira possível”, reforçou Chitolina.

TERCEIRIZADOS DA REFAP

ACT ABRE PROCESSO DE TRANSIÇÃO PARA EQUIPARAÇÃO DOS SALÁRIOS NA REFINARIA



Greve na REFAP em 2023 foi o estopim para negociações e acordos por melhores salários e condições de trabalho

Após um longo período de negociações, os sindicatos de representação dos trabalhadores/as firmaram acordos importantes para os terceirizados que atuam na REFAP, em Canoas. A luta dos trabalhadores/as teve início em 2023, com a greve deflagrada pelos paradeiros que atuavam em uma Parada de Manutenção da refinaria. De lá pra cá, foram inúmeras as tratativas para avançar em melhores salários e condições para o trabalho.

No final de 2024, um ACT firmando junto à Estrutural, garantiu dois reajustes salariais: o primeiro, de 4,73%, realizado em 1º de novembro de 2024, e o segundo, de 7,60%, que deverá ocorrer em agosto deste ano. Tais percentuais abriram o processo de transição nos salários, que deve ocorrer até 2026. Em novembro deste ano novas negociações devem discutir as perdas inflacionárias de maio de 2024 até outubro de 2025, além de percentuais para a transição.

O mesmo acordo consolidou um vale-alimentação no valor de R\$ 1.000,00 e o pagamento de um Abono Indenizatório de 350hs para os contratos por prazo determinado assinados a partir de 1º de novembro de 2024.

TERCEIRAS DEVEM SEGUIR A TRANSIÇÃO SALARIAL

Antes destinado somente aos trabalhadores/as da Estrutural, o Acordo Coletivo que prevê a transição dos salários passou a valer neste ano para as demais empresas terceirizadas que atuam na REFAP. A conquista se deu por meio das negociações dos sindicatos, que buscaram mediações junto ao Ministério do Trabalho sob a alegação de garantir igualdade salarial ao conjunto de trabalhadores/as terceirizados que atuam no dia a dia da refinaria. Assim, a tabela salarial e a transição, previstos no ACT, serão a base para os novos contratos.

AGCO

SINDICATO NEGOCIA E CONQUISTA VOLTA DOS DENTISTAS NA EMPRESA

A extinção do atendimento dos dentistas nas dependências da AGCO mobilizou os trabalhadores/as nas últimas semanas. Com o rompimento do contrato dos profissionais, a empresa anunciou a permanência apenas do atendimento na clínica fora da empresa, mudança que iria gerar transtornos para o deslocamento.

Na frente da fábrica, no dia 06 de fevereiro, o Sindicato deu início a uma assembleia para tratar do assunto, que foi interrompida pela chuva. Ainda assim, as tratativas prosseguiram e garantiram a retomada do serviço dentro da empresa, que deve ocorrer nas próximas semanas.

APROVADA RENOVAÇÃO DO BANCO DE HORAS PARA

No último dia 12 de fevereiro, o Sindicato realizou votação para a renovação do banco de horas do administrativo. O acordo, proposto pela empresa, foi previamente encaminhado aos trabalhadores/as, que tiveram a oportunidade de esclarecer dúvidas na assembleia virtual realizada na manhã do mesmo dia. A proposta foi aprovada por 95,2% dos votantes.

VAGAS
ABERTAS!PARADA DE
MANUTENÇÃO
REFAP / CANOAS

ESTRUTURAL

- Caldereiro; Montador de Andaime; Auxiliar de Serviços Gerais; Soldador; Observador de Espaço Confinado; Motorista de Munc / Van; Eletricista; Isolador / Funileiro / Refratarista; Pintor; Hidrojatista / Mecânico (purgadores); Operador de Máquinas categ. "A" "B" "C"; Alpinista industrial; Instrumentação / Mecânicos / Lubrificador.

CADASTRO NO SITE

www.estruturals.com.br/trabalhe-conosco

ENGEVALE

- Auxiliar de Elétrica; Auxiliar de Materiais ; Auxiliar de Movimentação de Cargas; Auxiliar de Planejamento; Auxiliar de Segurança do Trabalho; Auxiliar de Serviços Gerais (Limpeza Industrial); Caldeireiro; Caldeireiro (Alpinista); Caldeireiro (Torque); Eletricista FC; Encarregado de Andaimes; Encarregado de Caldeiraria; Encarregado de Complementar; Encarregado de Isolamento Térmico; Encarregado de Pintura; Encarregado de Solda; Inspetor de END's (LP/PM/ME/EVS); Inspetor de Equipamentos; Inspetor de Pintura; Inspetor de solda N1; Isolador / Funileiro; Montador de Andaimes; Motorista de Caminhão Munc; Operador de empilhadeira; Pintor Alpinista; Pintor Industrial; Soldador TIG/ER; Soldador TIG/ER (Alpinista); Técnico de; Documentação de C.Q.; Técnico de Materiais; Técnico de planejamento; Técnico de Segurança do Trabalho; Vigia de Espaço Confinado.

ENVIE SEU CURRÍCULO (com nome / data de nascimento e CPF)
recrutamento.refap@engevale.com

DESVALORIZAÇÃO DO PMR MOBILIZA DIA DE PARALISAÇÃO NA MAXIFORJA

Jornada 6x1 e negativa para negociar benefícios também motivaram parada que durou 20 horas na porta da empresa

Já era madrugada de terça-feira (11) quando o Sindicato encerrou o dia de mobilização na Maxiforja, em Canoas. A luta, que teve início às 5h da manhã do dia 10 de fevereiro, durou cerca de 20 horas e paralisou todos os turnos de trabalho da empresa, que teve um pedido de interdito proibitório negado pela Justiça. A insatisfação com o programa de participação nos resultados (PMR) foi o estopim da revolta dos trabalhadores, que também reivindicaram o fim dos acordos individuais para jornada 6x1 e mais abertura da direção da metalúrgica para negociar benefícios, como um vale-alimentação.

Com adesão total dos trabalhadores/as desde as primeiras horas da manhã, o Sindicato solicitou ainda no dia 10 um pedido de mediação junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT4), e no dia seguinte ocorreu o primeiro encontro para negociações. Sem acordo entre as partes, uma nova mediação foi realizada na sexta-feira (14), mas também não se atingiu um consenso. Os temas seguem na mesa em discussão.

O DIA DE PARALISAÇÃO

O Sindicato esteve presente na frente da fábrica durante todo o dia e parte da noite, realizando assembleias para tratar das insatisfações que com frequência são relatadas nos canais da entidade. Além da suspensão das negociações do PMR para 2025, a fábrica reivindica maior valorização do programa, que ano após ano é modificado pela empresa para o pagamento de percentuais de participação cada vez menores.

Se comparado com programas negociados em outras grandes metalúrgicas da base de Canoas e Nova Santa Rita, ou até mesmo com o PLR da cliente da empresa, a Scania de São Bernardo do Campo/SP, a Maxiforja hoje pratica uma distribuição de resultados inferior, que não condiz com o tamanho e a expansão da empresa nos



últimos anos.

A mudança de jornada também foi um ponto de reivindicação. Em 2019, a empresa começou a implementar a escala 6x1 alguns setores. A partir de acordos individuais, sem qualquer discussão com o Sindicato, este processo se intensificou na pandemia, em 2020. No mesmo ano, os trabalhadores decretaram estado de greve e o Sindicato encaminhou uma denúncia ao Ministério Público do Trabalho.

NEGOCIAR BENEFÍCIOS? NEM PENSAR!

Uma luta que avança na categoria mas não na Maxiforja é a implementação de um vale-alimentação. Enquanto muitas metalúrgicas negociaram acordos diretamente com o Sindicato, a direção da empresa se nega a abrir qualquer tratativa, seguindo orientações do Sindicato Patronal, que também se nega a colocar o benefício na Convenção Coletiva da categoria.

No ano passado, a empresa passou a conceder uma “sacola econômica”. Mascarada de benefício, a iniciativa é na verdade um medidor de frequência, o conhecido “prêmio carneirinho”, pois só recebe a sacola o trabalhador/a que não possui faltas. E pior, se trata de um benefício seletivo, concedido apenas aos trabalhadores da jornada 6x1.

PROLEC

PPR 2024 FECHA COM RESULTADOS POSITIVOS

No último dia 03 de fevereiro, a PROLEC anunciou os números de 2024 para o PPR, programa de participação nos resultados da empresa. Segundo a comissão de negociações, que acompanhou a reunião de divulgação, os trabalhadores/as atingiram 94,9% das metas traçadas, um dos percentuais mais altos dos últimos anos.

Com uma parcela de adiantamento paga em julho de 2024, o pagamento do saldo do PPR está previsto para o início de abril.

AGCO

EMPRESA ANUNCIA OS RESULTADOS DO PROPAR

No dia 14 de fevereiro ocorreu a última reunião do PROPAR 2024, programa de participação nos resultados da AGCO. Na ocasião, foram apresentados os números finais dos indicadores. Na **Manufatura** foram atingidos 117% das metas, um resultado positivo na avaliação da comissão dos trabalhadores e dos representantes do Sindicato.

Com indicadores e metas diferenciados, o **Administrativo** atingiu 67,5% do previsto no programa. Tanto a comissão quanto os trabalhadores avaliam que este não foi um resultado satisfatório, considerando que os números atingidos foram semelhantes aos de 2023, ano em que o programa pagou um percentual maior.

O pagamento do saldo do PROPAR está previsto para o dia 28 de fevereiro. As comissões também reforçam que nos próximos dias haverá a formação da nova comissão para as negociações do exercício de 2025. Trabalhadores/as devem ficar atentos.

MIDEA CARRIER

TRABALHADORES/AS ATINGEM PERCENTUAL MÁXIMO DO PAR

Na Midea Carrier, o PAR - Programa de Participação nos Resultados - foi novamente satisfatório em 2024. Segundo a comissão que negocia as metas, os trabalhadores/as atingiram o percentual máximo do programa, com 100% de excelência.

Com a divulgação dos números, este é o segundo ano consecutivo de resultados positivos. O pagamento total dos valores está previsto para o dia 28 de fevereiro, antes do feriado de Carnaval, sendo esta uma reivindicação dos trabalhadores que foi alcançada nas negociações.

TEMPORAL CAUSA DANOS NA COLÔNIA DE FÉRIAS

No dia 16 de fevereiro, um forte temporal que atingiu o litoral gaúcho causou danos na Colônia de Férias do Sindicato. Muitos galhos das árvores do pátio caíram, alguns causando danos no telhado, tanto do prédio onde estão localizados os apartamentos, quanto nas áreas comuns do local, como nos ambientes das churrasqueiras, cancha de bocha e bar. Além disso, algumas janelas dos apartamentos ficaram danificadas. O camping e a pracinha também ficaram com galhos de árvores.

A limpeza já está sendo realizada e uma vistoria do seguro foi realizada no local para que os reparos sejam feitos. Apesar do susto, o veraneio dos metalúrgicos/as foi afetado apenas pela falta de luz, que durou dois dias, mas já foi restabelecida.



MULHERES METALÚRGICAS: NOVOS E VELHOS DESAFIOS

No mês que simboliza uma série de lutas por direitos das mulheres, uma parceria do Sindicato com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), apresenta dados sobre as mulheres trabalhadoras na Indústria Metalúrgica de Canoas e Nova Santa Rita



As mulheres são maioria na população brasileira (51,5%) no entanto, possuem menor participação no mercado de trabalho (53,3% elas e 73,2% eles). E aquelas que estão empregadas enfrentam desvantagens, ocupando cargos menos valorizados socialmente (mesmo sendo mais escolarizadas), enfrentando dificuldades de melhoria na carreira e recebendo menores salários (em média 20,7% inferior ao dos homens).

A desigualdade de gênero é multifatorial, estrutural e construída socialmente, por isso pode e deve ser mudada. Sabemos que essa assimetria se manifesta em várias dimensões e espaços, seja do uso do tempo, das responsabilidades familiares e domésticas, dos espaços de poder, da participação da mulher nos espaços públicos, no mercado de consumo mas também e notadamente no mercado de trabalho.

No mercado de trabalho, diversos são os fatores que contribuem para essa desigualdade, dentre os quais, podemos assinalar:

- O tempo de dedicação desproporcional aos afazeres domésticos;
- A falta de creche ou auxílio creche (*pode ser decisiva para não entrada da mulher no mercado de trabalho*);
- A insuficiência ou ausência de políticas públicas ou redes de apoio capazes de dar suporte a economia do cuidado, onde as mulheres acabam assumindo todos os cuidados do lar e familiares;
- Também podemos assinalar o fenômeno do chamado teto de vidro, que diz respeito a uma barreira invisível/sutil que dificulta o acesso das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional das empresas, resultando em baixa participação em cargos de gestão e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. Essa barreira sutil, aparentemente invisível aos olhos de todos, influencia nas oportunidades de carreira, bem como na progressão profissional.

Nesse contexto, no plano sindical, a negociação coletiva tem sido um importante instrumento na busca de equidade de gênero e garantias ao trabalho da mulher com importantes avanços em cláusulas referentes a igualdade salarial, maternidade/paternidade, saúde da mulher, condições de trabalho, assédio sexual/moral, dentre tantos outros temas que afetam diretamente a inserção, permanência e progressão das mulheres no mercado de trabalho.

A representatividade de mulheres em espaços decisórios se mostra um importante elemento para o avanço no combate às desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Tanto nas posições de gestão e comando dentro das empresas, como também nas diretorias de entidades sindicais, inclusive na composição dos grupos de dirigentes sindicais que atuam nas mesas de negociação.

Para isso são fundamentais ações de equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal que envolvam não só homens e mulheres, mas também outros atores como sindicatos, empregadores e Estado.

NA BASE, MULHERES REPRESENTAM 18% DA FORÇA DE TRABALHO

O setor metalúrgico é uma atividade econômica predominantemente masculina, assim como em boa parte do ramo industrial. Essa característica ilustra as relações de gênero estruturantes do mercado de trabalho, em que as mulheres possuem impedimentos de ingressar em determinadas atividades com forte valor social agregado. **Se inserir dentro dessa atividade majoritariamente masculina é uma grande conquista das trabalhadoras**, mas ainda há um longo caminho a se percorrer.

Em um recorte de dados para os vínculos formais de emprego na base metalúrgica de Canoas e Nova Santa Rita, é possível verificar que a participação das mulheres na categoria permanece baixa (18%, cerca de 1.300 mulheres) e segue os mesmos patamares de 13 anos

atrás (18%). Na análise de 2010 a 2023, embora tenha atingido o maior patamar em 2017, quando passou a ser 22% da categoria, essa participação não se sustenta nos anos seguintes, em especial, no período pós pandemia (2020) onde os impactos foram mais severos para as mulheres.

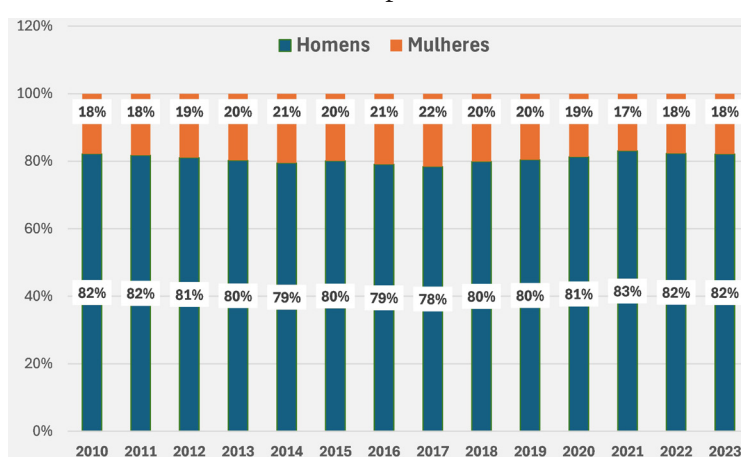


Gráfico 1 – Distribuição vínculos formais – Homens e Mulheres
Ind. Metalúrgica – Canoas e Nova Santa Rita – 2010 a 2023

Fonte: Ministério do Trabalho, RAIS | Elaboração DIEESE

INSTITUTO INTEGRAR RS PROMOVE CURSOS DE FORMAÇÃO

Em Canoas, o Departamento dos Aposentados do Sindicato está com vagas abertas para o curso **“O MUNDO DO TRABALHO E SEUS DESAFIOS PARA QUEM ESTÁ NA MELHOR IDADE”**, que tem a intenção de possibilitar conhecimentos de cidadania, economia, redes sociais e direitos humanos para os participantes.

É aposentado/a e quer participar do curso? Entre em contato com o **whatsapp** (51) 98967.2643 para saber mais e realizar a sua inscrição.

FORMAÇÃO PARA A CIPAA

Já no mês de março, está prevista uma formação voltada aos trabalhadores/as que atuam nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA). O cronograma está sendo organizado para as cidades de Canoas, São Leopoldo e Porto Alegre.

Os cursos são gratuitos e executados dentro do Programa Manuel Querino de Qualificação Social Profissional do Ministério do Trabalho e Emprego, em parceria com sindicatos metalúrgicos do Estado.

JUNTOS!



NO TRABALHO E NA VIDA

SEJA SÓCIA DO SINDICATO!

Faça sua associação pelo site no QRcode ao lado:



Aponte a câmera do seu celular

EXPEDIENTE



O jornal A Vez e a Voz é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Sta Rita – STIMMEC

Presidente: Paulo Chitolina
Vice-presidente: Silvio Bica
Secretário de Imprensa:

André Soares (Índio)
Assessoria de Imprensa: Rita Garrido
(Reg. Prof. nº 18.683) e
Rafaela Corrêa Amaral

Telefone DDG: 0800.000.0212
Colônia de Férias: (51) 98445.4017
Av. Paraguassu, 6541 - Mariluz
contato@sindimetalcanoas.org.br
Site: www.sindimetalcanoas.org.br
Rua Caramuru, 330 -
Centro de Canoas/RS

INDICADORES SALARIAIS

Salário Mínimo Nacional: R\$ 1.518,00
Piso Regional do RS: R\$ 1.570,36
Pisos salariais: Metalúrgicos |
Máquinas Agrícolas: R\$ 1.878,79
R\$ 7,32/hora (para menor aprendiz)

Reparação de Veículos:
R\$ 1.940,35 ou R\$ 8,81/h
(piso normativo)
R\$ 1.729,78 ou R\$ 7,86/h
(piso ingresso p/ borracheiro)
Adicional de Insalubridade:
Grau Médio / 20% do SM: R\$ 303,60
Grau Máximo / 40% do SM R\$ 607,20

