



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

CAMPANHA SALARIAL 2006

ASSEMBLÉIAS PARA DISCUSSÃO E VOTAÇÃO DO RESULTADO DAS NEGOCIAÇÕES COM A FERROVIA NOVOESTE, DE 15 A 31 DE MAIO EM TODA BASE DO SINDICATO

ALL assume o controle da Brasil Ferrovias

As Ferrovias Novoeste, Ferroban e Ferronorte, passam para o controle da América Latina Logística (ALL) que assinou contrato de compra das três concessões ferroviárias que integram a Brasil Ferrovias.

A aquisição, que será paga em ações da ALL, tem valor estimado acima de R\$ 1,2 bilhão da proposta inicial. Os papéis da concessionária, desde o início de março, tiveram valorização superior a 30%, o que eleva o valor do negócio na troca das participações dos acionistas da Brasil Ferrovias e Novoeste por ações da ALL.

Os sócios das duas empresas migrarão para a base acionária da ALL. Previ, Funcef e BNDES irão integrar o bloco de controle da ALL, ao lado de GP Investimentos, Delara

e Judori, e terão assentos no conselho administrativo. Segundo as informações de bastidores, os três terão cerca de 12% das ações ordinárias da operadora de logística.

Seguindo sua lógica de gestão, a ALL informou que deverá enxugar o número de funcionários e outros custos, em busca de maior eficiência, e terá de fazer aporte imediato de recursos. Nenhuma novidade neste processo que se iniciou em 1996 com o início das privatizações da malha ferroviária marcada por demissões em massa.

Na ferrovia Novoeste não existe o que cortar. O quadro de funcionários é escasso, falta mão de obra em muitos setores, existe trabalho ilegal de terceiros e cooperativas. Aqui para aumentar a eficiência, a empresa

tem que contratar mão de obra. Se existe gordura, ela pode estar em outro lugar, e concentradas em alguns seguimentos como, por exemplo, no quadro gerencial entupido por burocratas acomodados e incompetentes, no departamento jurídico direto e indireto cujas orientações só faz aumentar os passivos da empresa.

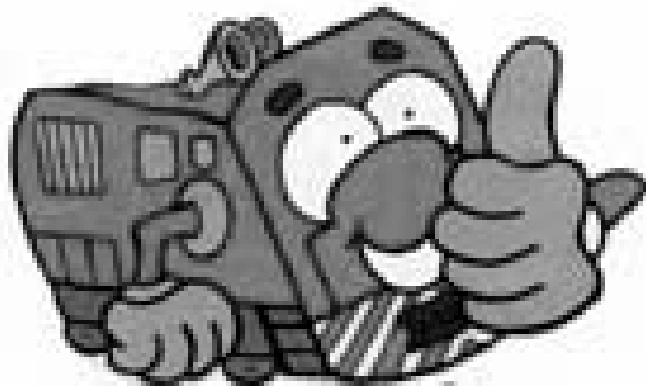
É nesta situação, que vamos realizar as assembleias de 15 a 31 de maio, e no centro das discussões cláusulas centrais para o presente e futuro da categoria, como a garantia de emprego contra despedida imotivada. Em qualquer situação, a categoria deve estar organizada, disposta a combater para manter os seus direitos e seus postos de trabalho.

CAMPANHA SALARIAL NOVOESTE 2006

Negociações estão encerradas, agora a palavra esta com a categoria

Depois de quatro meses e seis reuniões, foram concluídas as negociações com a Ferrovia Novoeste. Nas cláusulas centrais não houve avanços, pois a empresa rejeitou todas elas, o que cria um impasse, pois são cláusulas que preservam o Plano de Cargo e Salários, o Plano de Benefícios e Vantagens, a Garantia Contra Despedidas Imotivadas, Isonomia entre empregados, Contratação Direta de Empregados pondo fim as terceirizações irregulares, Regularização das Diárias de Viagem e o Fim das Discriminações nas Hospedagens, Aplicação dos Direitos dos empregados da Novoeste aos ferroviários da Ferrobam que trabalham em

nossa base territorial e, Reajuste de Salários que recuperem a equidade da tabela salarial,



que é parte integrante do PCS. Da Pauta de Reivindicações aprovadas

pela categoria, na mesa de negociações foram acordadas mais de 90% das cláusulas, que representam a manutenção de direitos e avanços em questões muito importantes. Neste caderno especial estão todas as cláusulas que foram acordadas, e que a direção do sindicato submeterá as assembléias que serão realizadas de 15 a 31 de maio em toda a base do sindicato.

Chegamos a um momento decisivo nesta Campanha Salarial, por isso a participação de todos os ferroviários nas assembléias, discutindo e tomando as decisões livremente, será a garantia que a direção do sindicato terá para propor novas ações para que possamos manter e ampliar nossos direitos.

Cláusulas acordadas nas negociações

DO OBJETO

Constitui objeto do presente instrumento a estipulação de cláusulas de natureza econômicas e sociais que terão validade pelo período de 12 (doze) meses a contar de 01/01/2006 a 31/12/2006, devendo ser aplicadas a todos os empregados da Ferrovia Novoeste, e também a todos os empregados de outras Empresas de transportes ferroviários que estejam trabalhando na Novoeste, naquilo que lhes for mais favorável.

VALE REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA manterá o fornecimento do Vale Alimentação/Refeição aos seus empregados, inclusive nas férias, em número de 30 (trinta) por mês com valor facial unitário de R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos) durante a vigência do presente acordo, ou seja, até 31/12/2006, sendo que o empregado beneficiário sofrerá desconto fixo mensal de um Vale Alimentação/Refeição, equivalente ao seu valor facial.

FERIADOS / REMUNERAÇÃO

A Empresa pagará os dias trabalhados em feriados como horas extras para os empregados que cumprem jornada fixa, exceto nos casos de compensação. (Mantido parágrafo único do ACT em vigor).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE/INFLAMÁVEIS

A Empresa pagará o percentual de 30% (trinta por cento) a título de adicional de periculosidade por inflamáveis aos empregados que laborem em áreas de riscos e/ou exerçam atividades de risco inerentes às atribuições do cargo. (Mantidos os parágrafos do

ACT em vigor).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE AGENTES DE ESTAÇÃO

A Empresa pagará a todos os agentes de estação e assistentes de estação o adicional de 30% (trinta por cento) a título de periculosidade.

Parágrafo único. O pagamento do adicional previsto no "caput" se dará mediante a prévia expedição de laudo técnico por perito credenciado.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – PESSOAL DE TRACÇÃO

A Empresa manterá o pagamento do Adicional de Periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento) a todos os empregados ocupantes dos cargos de Maquinista, Maquinista Assistente de Tração e Manobrador, enquanto no exercício das funções próprias dos cargos.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE POR ENERGIA ELÉTRICA

A Empresa pagará o percentual de 30% (trinta por cento), a título de Adicional de Periculosidade, por energia elétrica, aos empregados que estejam lotados e trabalhando habitualmente em áreas de risco e/ou exerçam atividades de risco inerentes às atribuições do cargo. (Mantido parágrafo único do ACT em vigor).

ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

A Empresa manterá o pagamento referente à diferença

de quebra de caixa no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal dos empregados do cargo de agente administrativo que exercerem, permanentemente, as funções de caixa, na tesouraria. (Mantido parágrafo único do ACT em vigor).

ADICIONAL NOTURNO

A Empresa pagará o percentual de 20% (vinte por cento) a título de Adicional Noturno sobre os salários de seus empregados quando estes trabalharem em horários noturnos, entre 22:00 e 05:00 horas.

JORNADA DE TRABALHO – FILHOS DEFICIENTES E/OU EXCEPCIONAIS

A Empresa assegurará aos empregados que possuam filhos excepcionais e/ou deficientes o direito de cumprirem jornada de trabalho, com horário flexível, desde que comprovada a necessidade e mediante análise de cada caso, e com o acompanhamento do Serviço Social da Empresa.

JORNADA DE TRABALHO – DOBRA

A Empresa se compromete a respeitar integralmente o artigo 7, XIII da Constituição Federal de 1988 com relação à dobra de jornada.

JORNADA DE TRABALHO ALTERAÇÃO

Ficam proibidas as alterações de jornada que impliquem no aumento da jornada diária, sem que sejam homologadas pelo Sindicato de Base, exceto nos casos de compensação ou feriados (dias-ponete).

Parágrafo único. A EMPRESA considerará cumpridas integralmente as jornadas diárias do trabalho, quando por razões exclusivas da mesma, tiverem seu encerramento inferior ao estabelecido em acordo coletivo ou em lei.

JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA

A Empresa se compromete a respeitar integralmente as disposições previstas no Anexo I da NR-15 para estabelecer as respectivas jornadas de trabalho.

REPOUSO FORA DA SEDE

A Empresa cumprirá rigorosamente as disposições contidas no parágrafo primeiro do artigo 239 da CLT, que determina a concessão de um repouso depois de cada jornada de trabalho de no mínimo 10 (dez) horas fora da sede.

Parágrafo único: A empresa não convocará para o trabalho empregados antes de cumprirem o repouso interjornada, dentro ou fora da sede. Entretanto, caso isso ocorra, todas as horas contadas do final de jornada, horas de repouso e jornada posterior deverão ser pagas como horas extras, devendo ainda a empresa conceder outro dia dentro do mês para repouso.

VIAGEM DE PASSE – CATEGORIA/C

A Empresa pagará como hora simples, sem acréscimo, o tempo despendido pelo pessoal da categoria “ C “ em viagem de passe, para a localidade em que iniciar sua jornada normal de trabalho, tempo esse que não será computado na jornada normal. (Mantidos os parágrafos do ACT em vigor)

ESTABILIDADE/APOSENTADORIA

A Empresa não poderá dispensar os seus empregados optantes pelo FGTS, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da Lei, ressalvados os casos de acordo e cometimento de falta grave, extinguindo-se a referida estabilidade após a aquisição ao direito à aposentadoria, nos seus tempos mínimos.

DISCRIMINAÇÃO / PRECONCEITO

A Empresa cumprirá rigorosamente as disposições contidas no ordenamento jurídico nacional que objetivam combater e punir todas as formas de racismo, discriminação e preconceito relativos à raça, credo religioso, opção sexual, deficiência física e sensorial, gênero e política.

AVISO PRÉVIO

A Empresa estabelecerá, na dispensa sem justa causa, a concessão do aviso prévio nas seguintes condições:

a) 30 (trinta) dias para os empregados que na data da demissão contarem com até 10 (dez) anos de serviços prestados à Empresa;

b) 45 (quarenta e cinco) dias para empregados que na data da demissão contarem com mais de 10 (dez) anos até 15 (quinze) anos de serviços prestados à Empresa;

c) 60 (sessenta) dias para empregados que na data da demissão contarem com mais de 15 (quinze) anos de serviços prestados à Empresa.

TRANSPORTE PARA FERROVIÁRIOS

A Empresa concederá transporte aos seus empregados que estejam obrigados a cumprir suas jornadas de trabalho em local de difícil acesso ao longo da via férrea, tanto no início da jornada, quanto no final dela.

Parágrafo Único. A Empresa fica expressamente proibida de efetuar o transporte de empregados da Via Permanente e de outros setores, em situações incompatíveis com a segurança pessoal e de tráfego, devendo isolar o material transportado, dos empregados conduzidos.

SEGURO DE VIDA

A Empresa manterá o Seguro de Vida em Grupo para os funcionários representados pelo SINDICATO, devendo a mesma enviar aos empregados todas as informações sobre o mesmo.

HORAS EXTRAS / CÁLCULO

A Empresa considerará para efeito de cálculo de horas extras, a remuneração composta de salário-base acrescidos dos respectivos adicionais.

HORA EXTRA / TURNO

Fica vedada a realização de horas extras acima de duas horas diárias aos empregados com carga horária de 6 (seis) horas por dia, exceto nos casos de força maior.

ABONO / DIA DE PAGAMENTO

Os empregados da Via Permanente e Manutenção, no dia do recebimento dos salários, serão dispensados pelo período equivalente a ½ expediente quando estiverem trabalhando ao longo da linha, não sendo permitida a alteração do local de trabalho para a Sede.

FÉRIAS / 13º SALÁRIO

A Empresa adiantará, aos empregados que gozarem férias no mês de JANEIRO, metade do 13º salário, não sendo obrigatória à coincidência com o dia do pagamento, podendo o referido adiantamento ser efetuado durante aquele mês.

FÉRIAS CONVERSÃO

A Empresa concordará com a conversão pecuniária do abono de férias, para o início destas, ou também para o final, sempre observando a conveniência da Empresa.

FÉRIAS GESTANTE

A Empresa garantirá à empregada gestante o direito de gozar férias em seqüência à licença gestante.

FÉRIAS – PERÍODO DE GOZO

A Empresa garantirá que o início do período das férias do empregado só ocorra após o seu descanso, folga ou intervalo regular, independentemente do tipo de escala a que está sujeito.

FÉRIAS – CONCESSÃO

Fixado o calendário anual, o mesmo não poderá ser alterado, salvo necessidade imperiosa, devendo a EMPRESA efetuar o pagamento com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis do seu início.

ATESTADO MÉDICO

A Empresa aceitará Atestados Médicos fornecidos por profissionais credenciados pelo INSS, PLANSFER, Sindicato de Base ou mesmo particulares, no que diz respeito à licença remunerada de seus empregados, para atendimento próprio, desde que apresentados no prazo de 5 (cinco) dias úteis consecutivos a contar do afastamento. (Mantidos os parágrafos do ACT em vigor).

LICENÇA LACTANTE

A Empresa se obriga a conceder duas horas, a escolha da empregada para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem 06 (seis) meses.

LICENÇA MATERNIDADE

A Empresa concederá licença remunerada às empregadas gestantes pelo período de 120 (cento e vinte) dias. (Mantidos os parágrafos do ACT em vigor)

POLÍTICA DE SAÚDE

A Empresa se compromete a, através de sua área de serviço social, desempenhar atividades específicas para atender às situações de empregados comprometidos com drogas e/ou álcool, encaminhando informações sobre os programas desenvolvidos ao sindicato de base .

Parágrafo único: Também serão desenvolvidos programas de combate ao fumo e de incentivo à realização de exames de câncer de mama, colo do útero e próstata, além de outros de interesse geral.

CIPA

A Empresa adotarà, na composição dos membros da CIPA, os critérios consubstanciados na legislação própria, garantindo aos representantes dos empregados e seus suplentes a estabilidade prevista em lei. (Mantidos os parágrafos do ACT em vigor).

TRANSFERÊNCIA – SAÚDE

A Empresa se compromete a analisar os pedidos de transferência de seus empregados, quando solicitado por razões de saúde sua ou de seus familiares diretos viabilizando ou não as transferências a partir desta análise.

EXAME MÉDICO / PSICOLÓGICO PERIÓDICO

A Empresa fará exames periódicos em seus empregados no máximo anualmente, salvo nos casos onde haja exigência de períodos mais curtos (atividades insalubres, perigosas e penosas) os quais a área médica da Empresa deverá designar períodos específicos, sendo estes sempre após descanso regulamentar, podendo a critério das áreas médico/psicológicas esse descanso ser prorrogado em casos de viagens de longo percurso. (Mantidos os parágrafos do ACT em vigor).

ACIDENTE DE TRABALHO / ATENDIMENTO

A Empresa fica responsável pelo atendimento de acidentes ou doenças do trabalho custeando as despesas necessárias para o atendimento de urgência do empregado nessas condições.

DOENÇAS PROFISSIONAIS E ACIDENTES DO TRABALHO

A Empresa manterá um controle das doenças ocupacionais, estabelecendo que a CIPA terá acesso a todas as informações e dados estatísticos das doenças profissionais e acidentes de trabalho sofridos pelos empregados.

TRANSPORTE FORA DA SEDE

A Empresa fornecerá transporte adequado e gratuito para todos os empregados, quando do cumprimento de sua jornada de trabalho forem compelidos a iniciar ou findar o serviço fora da Sede.

CONTRIBUIÇÕES VINCULADAS

A Empresa descontará de todos os empregados da Ferrovia Novoeste, representados pelo sindicato e abrangidos pelo presente acordo, na folha de pagamento do mês subsequente à assinatura do acordo, o valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) aprovado nas assembleias realizadas em toda a base sindical, a título de Contribuição Vinculada. (Mantido o parágrafo único do ACT em vigor).

MENSALIDADE SINDICAL

A Empresa depositará a mensalidade devida em favor do Sindicato de Base no sexto dia útil de cada mês comunicadas através de Boletim de Alteração (BA's) ou meio magnético. (Mantidos os parágrafos do ACT em vigor).

respostas por escrito aos requerimentos encaminhados pela outra parte, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data do protocolo.

CADASTRO DE PESSOAL

A Empresa remeterá mensalmente ao sindicato de base a relação de desligamentos, especificando os motivos (demissão com ou sem justa causa), bem como a relação de novos empregados onde conste a função e a localidade onde irá exercer as suas funções.

DÉBITOS COM SINDICATO

A Empresa informará à entidade de classe os desligamentos dos empregados devendo a entidade sindical comunicar a Empresa em até 48 (quarenta e oito) horas sobre eventuais débitos pendentes junto ao sindicato para desconto em rescisão caso haja autorização pelo empregado.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A Empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados, quando o processo judicial decorrer de fato havido durante o exercício da atividade profissional na Empresa. (Mantidos todos os parágrafos do ACT em vigor).

ESTABILIDADE ACIDENTE DO TRABALHO – DOENÇA PROFISSIONAL

A Empresa cumprirá rigorosamente o disposto no artigo 118 da Lei 8.213/91 que preceitua: o empregado que sofrer acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na Empresa, após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único: A Empresa entregará cópias dos laudos médicos e/ou psicológicos aos empregados que passaram por processo de readaptação e que estejam, referidos laudos, à disposição da Empresa.

PROCESSO SELETIVO

O preenchimento de vagas através de processo seletivo, tanto interno, quanto externo, terá ampla divulgação, e os respectivos comunicados conterão pelo menos: pré-requisito do candidato a vaga, quantidade de vagas por localidade e fases do processo, dando prioridade para contratação a filhos de ferroviários desde que os mesmos preencham os requisitos considerados e anunciados.

Parágrafo primeiro: A inscrição ao processo seletivo interno e externo será encaminhada pelo empregado

interessado diretamente à Gerência de Desenvolvimento de Pessoas.

Parágrafo segundo: A Empresa sempre que for promover processo seletivo, remeterá ao sindicato de base os editais e as normas dos mesmos.

JORNADA DE TRABALHO – ARTÍFICE DE VIA PERMANENTE

A Empresa considerará encerrada a jornada de trabalho dos artífices e assistentes de via permanente, somente na hora em que chegarem de retorno à sede de trabalho (casa de turma, garagem, nos alojamentos das mecanizadas ou volantes), pagando-lhes como horas extras aquelas que excederem à jornada de trabalho. (Mantidos os parágrafos do ACT em vigor)

JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes a duas horas diárias. (Mantido o parágrafo único do ACT anterior).

JORNADA DE SOBREAVISO

A Empresa poderá adotar a escala de sobreaviso que abrangerá o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. (Mantidos todos os parágrafos do ACT em vigor).

DESVIO DE FUNÇÃO

A Empresa se compromete a regularizar todos os casos de desvio de função, que por ventura, em razão da necessidade dos serviços venham a ocorrer.

ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Empresa manterá as condições do Plano de Saúde atualmente vigente aos empregados representados pelo SINDICATO, amparado pela nova legislação, Lei nº 9.656/98. (Mantido o parágrafo único do ACT anterior).

AUXÍLIO MATERNO INFANTIL

A empresa pagará a todas as empregadas o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) a título de auxílio materno infantil, para cada filho com até sete anos de idade.

Parágrafo único: O benefício também será estendido aos empregados (as) que possuírem filhos excepcionais, independentemente da idade. Neste caso, o valor do benefício será de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por filho nesta condição. A condição de excepcional deverá ser confirmada pelo serviço médico da Empresa.

VALE – TRANSPORTE

A Empresa se compromete a respeitar integralmente a legislação sobre o

benefício do vale transporte.

ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

A Empresa pagará o percentual de 15% (quinze por cento) a título de adicional de risco de vida sobre os salários nominais dos empregados integrantes das classes de Agente de Segurança Ferroviária, Assistente de Segurança Ferroviária e Vigilante Ferroviário.

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica estabelecido que serão liberados 02 (dois) dirigentes sindicais, com ônus pela Empresa, no período de vigência do acordo.

Parágrafo único: A Empresa também concederá, sem prejuízo à remuneração, a liberação de 60 (sessenta) dias homens/mês, ou seja, estará liberando o ponto do empregado, a escolha do Sindicato, trinta dias por mês, não cumulativos, para o empregado para participar de eventos destinados à atividade sindical, retroativos a janeiro de 2006.

CLÁUSULA PENAL

Qualquer das partes, no descumprimento de cláusulas do presente acordo, receberá notificação da parte prejudicada, que terá 15 (quinze) dias úteis consecutivos para solucionar o problema. Em persistindo o descumprimento a parte infratora arcará com uma multa estipulada em 10% do valor relativo ao menor salário, por empregado nesta condição e enquanto perdurar a irregularidade.

DATA BASE / VALIDADE DO ACORDO

Fica estabelecido que o presente acordo tem validade durante o período de 01 de janeiro de 2006 a 31 de dezembro de 2006 para os funcionários representados pelo Sindicato.

Parágrafo único: Fica garantida a data base de 01 de janeiro de 2007, para renovação e/ou acordo de novas cláusulas que ordenarão as relações de trabalho para o ano de 2007.

REGISTRO

O presente Acordo Coletivo, assinado pelas partes em 05 (cinco) vias de igual teor, depositado com fins de arquivo na Secretaria da Delegacia Regional do Trabalho (SDRT), após seus registros, ficará em poder das partes contratantes, obrigando-se a Empresa/Sindicato a fixar cópia legível em local visível a todos os interessados.

MANTER E AMPLIAR AS CONQUISTAS!

ASSEMBLÉIAS GERAIS PERMANENTES

O Sindicato informa a toda categoria que em virtude das negociações com a Ferrovia Novoeste em relação à Campanha Salarial 2006 terem sido concluídas, ficam convocadas Assembléias Gerais Extraordinárias de caráter permanente, que serão realizadas em Bauru, Araçatuba, Três Lagoas, Campo Grande, Aquidauana, Corumbá, e em qualquer localidade em que ferroviários estejam prestando serviços, de 15 a 31 de maio, para que a categoria possa discutir e deliberar sobre os resultados da negociação. Para que a maioria da categoria possa participar e expressar livremente sua opinião, as assembléias serão realizadas nos setores de trabalho, em virtude das peculiaridades da base.

Nas assembléias a categoria decidirá sobre a aceitação ou não de todas as cláusulas discutidas, se aceitará parcialmente o resultado das negociações, se autorizará a direção do sindicato a solicitar mediação do Ministério Público do Trabalho, ou se autorizará a assinatura do acordo tal como foi o resultado das negociações.

Nas assembléias, a direção do Sindicato estará apresentando sua posição sobre o resultado das negociações, apresentando suas opiniões, e o que a categoria deverá fazer para manterem direitos e ampliar conquistas.

Pau na Máquina: Ano XIII, número 217. Diretor Responsável: Roque José Ferreira. Jornalista Responsável: Arthur M. Júnior - Mtb 023536 - Edição eletrônica: Tatiana Calmon. Sede: Rua Cussy Júnior, 3-40 - Bauru/SP, CEP: 17015-020 - Fone (14) 3223-6642 - Fax (14) 3223-6532. E-mail: sinferrobru@uol.com.br. As matérias publicadas são de responsabilidade da Diretoria Colegiada do STEFBUMSMT.

Direito não se negocia e nem se entrega

Nas negociações, a empresa rejeitou um conjunto de cláusulas que são direitos garantidos da categoria, e que não deveriam ser desrespeitados e tão pouco questionados pelos patrões. Com a rejeição destas cláusulas fica impossível a assinatura do acordo, pois a categoria estaria abrindo mão de direitos conquistados e mantidos com anos de luta.

REAJUSTE SALARIAL: Reivindicamos a aplicação da tabela (ver página 7), pois a mesma integra o Plano de Cargos e Salários, e foi alterada por conveniências da empresa quando a mesma efetuou a contratação de empregados para exercerem as atividades de artífice de manutenção e outras. O nível inicial de um artífice de manutenção é o 212, que correspondia a R\$ 451,56 em 2004, e em virtude de não conseguir contratar empregados com este salário miserável, a empresa reajustou o valor do salário do nível 212 para R\$ 751,24, aplicando um reajuste de 66,365%. Ao fazer este procedimento, a empresa foi comunicada pelo sindicato que deveria fazer a mesma correção em todas as faixas de níveis para manter a equidade da tabela e as curvas salariais, o que não foi atendido. Mais uma vez, a empresa desrespeitou a lei, pois o PCS e o PBV, por serem normas legais devem ser praticados. O salário usado pela empresa para contratação de novos empregados, corresponde ao salário do nível 225 no qual estão enquadrados colegas com mais de 7 anos de empresa.

PCS/PBV: Por ser norma legal a empresa tem que cumprir o Plano de Cargos e Salários e o Plano de Benefícios e Vantagens. Já tentou lesar os trabalhadores, se recusando a pagar as horas extras com os adicionais de 100% e 150%, o que levou o Sindicato a entrar com ação na justiça, e a



ganhar o processo que agora está em fase de cálculos, gerando um passivo enorme que os novos controladores terão que pagar ou negociar. Recentemente contratou empregados para exercerem função que não existe em nosso quadro de carreiras. Estamos falando dos Fiscais de Abastecimento, cuja única atividade se enquadra dentro da síntese de atribuições dos agentes de estação que iniciam a carreira no nível 213, salário de R\$ 461,81 em 2004. Os fiscais de abastecimento foram contratados com salário inicial de R\$ 751,24 o que corresponderia ao nível 225 atual. Como fica a situação dos agentes de estação que estão trabalhando a 10, 20 anos na empresa que tem salário de nível menor que os novos contratados?

GARANTIA CONTRA DESPEDIDA IMOTIVADA: Esta cláusula tem por objetivo evitar que durante a vigência do acordo os patrões não efetuem demissões. É uma garantia para os trabalhadores que só poderiam ser demitidos por justa causa devidamente comprovada mediante inquérito, ou por mútuo acordo entre as partes. Neste momento de transição, onde o

novo controlador alardeia corte de empregados, a reivindicação se torna estratégica para a categoria.

TERCEIRIZAÇÃO: A empresa insiste em efetuar contratações de empregados terceirizados, principalmente para atender a demanda da via permanente, mesmo sabendo que as atividades ferroviárias são regulamentadas pelos artigos 236 e 237 da CLT, o que torna a terceirização ilegal. Esta foi a decisão da sentença proferida no início de maio pela Juíza Regina Dirce Gago de Faria Monegatto, do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, na Ação Civil Pública que o sindicato moveu contra a Novoeste. **“Nos termos da fundamentação supra, decido: conhecer o recurso, afastar a extinção do processo sem julgamento de mérito em relação ao pedido de que a Ferrovia Novoeste S/A se abstenha de celebrar qualquer tipo de contrato de prestação de serviço de mão de obra para desempenho de sua atividade fim, e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para determinar a Ferrovia Novoeste S/A que se abstenha de celebrar qualquer tipo de contrato de prestação de mão de obra para desempenho de manutenção e conservação de suas vias férreas, sob pena de multa diária no importe de R\$ 500,00 por trabalhador contratado por empresa prestadora de serviço, nos termos do art. 11, da Lei 7.347/85, revertida em benefício ao Fundo de Amparo ao Trabalhador”.** O teor da sentença reforça a reivindicação rejeitada pela empresa, de que todos os empregados terceirizados sejam contratados diretamente pela ferrovia. Lutar contra as terceirizações, as cooperativas irregulares, é lutar contra a flexibilização de direitos, fraudes contra o INSS e o FGTS e, acima de tudo, por trabalho regular e decente.

Categoria responde presente!



Mais uma vez os ferroviários dão lição de solidariedade de classe, ao autorizarem o desconto em folha de R\$ 3,00, para o Fundo de Solidariedade ao companheiro Oriel, maquinista e cipeiro, demitido por justa causa pela empresa. Somente dois ferroviários protocolizaram no prazo no sindicato requerimento informando que não autorizavam o desconto.

Ações como esta, fortalecem os trabalhadores para enfrentar e resistir aos ataques e as injustiças cometidas pelos patrões e seus agentes. No próximo dia 26, as 9:30 horas, na Justiça do Trabalho em Corumbá, será realizada audiência de instrução, onde serão ouvidas as partes, podendo a justiça deferir o pedido de reintegração via medida liminar, como solicitou o departamento jurídico do sindicato.

Bolívia: um gesto exemplar de soberania

Presidente Evo Morales cumpre com o prometido e nacionaliza as reservas de gás e petróleo, como exigem os movimentos sociais bolivianos

A guerra do gás, a derrocada de dois presidentes e manifestações que deixaram mais de 70 mortos não foram em vão. Exatamente 100 dias após a posse, o primeiro presidente indígena da Bolívia, Evo Morales, decretou a nacionalização da exploração de recursos naturais de hidrocarbonetos (petróleo e gás) do país, em resposta às reivindicações históricas dos movimentos populares.

A medida foi recheada de elementos simbólicos, como a ocupação das usinas pelo exército e a data escolhida pelo anúncio: o Dia do Trabalho. Para um país que acumula os piores indicadores sociais da América do Sul, a decisão representa uma via para se garantir um projeto soberano de desenvolvimento, avaliam especialistas.

A vez do povo

“O decreto simboliza a concretização de uma luta histórica do povo boliviano e a utilização dos recursos nacionais pelo seu próprio povo”, afirma Fátima Melo, Assessora da área de relações internacionais da organização não governamental Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional (Fase). “Esse é o caminho que devemos seguir”, recomenda.

Para o sociólogo e professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Emir Sader, a nacionalização simboliza uma vitória de todos os movimentos sociais da América Latina e indica um avanço importante no processo de integração regional. “Se a Bolívia tivesse propriedades privadas no setor de gás, não teria condições de ter uma participação soberana, ou seja, do seu povo na definição do que pretendem com o processo de integração energética regional”.

O sociólogo lembra ainda que a nacionalização das reservas de gás e petróleo é uma antiga bandeira dos movimentos populares do país. **S o b e r a n i a n a c i o n a l** Diferentemente do que a mídia brasileira alardeou, a Petrobras não é a única empresa que terá de rever sua participação na Bolívia.



Morales ordenou que as forças armadas do país ocupassem as 53 instalações petrolíferas e refinarias da Bolívia, controladas também pela espanhola Repsol, a britânica British Gás, a estadunidense Exxon Mobil, a francesa Total, entre outras.

De acordo com o decreto supremo 28.701, o Estado boliviano passa a controlar todo o processo produtivo do petróleo e do gás do país. A estatal Jazidas Petrolíferas Fiscais Bolivianas (YPFB, da sigla em espanhol) assume a parte majoritária (50% mais 1) das ações de todas as filiais de companhias petrolíferas estrangeiras. Morales já havia inclusive acenado com essa possibilidade ao dizer, em meados de abril, durante visita ao Brasil: “não queremos patrões, mas sim sócios”.

O governo deu às transnacionais e à Petrobras 180 dias para renegociarem seus contratos, sob o novo decreto. Após esse prazo, as companhias que não chegarem a um acordo com a YPFB terão que se retirar do país.

O decreto do governo boliviano eleva, também, para 82% os tributos arrecadados pelo Estado com a venda de gás e petróleo. “Acabou-se o saque”, definiu Morales, após cumprir o prometido em campanha presidencial. “A hora chegou, o dia esperado, um dia histórico quando os bolivianos reassumem o controle absoluto de seus recursos naturais”, afirmou

Tatiana Merlino, Jornal Brasil de Fato

O que está em jogo no 9º CONCURTO

Os trabalhadores brasileiros precisam da CUT como central sindical independente e de luta! Por isso nos CECUTS (Congressos Estaduais) e no 9 Congresso Nacional, a CUT deve afirmar seu combate antiimperialista. Isso significa lutar contra as intervenções militares, como a que ocorre no Haiti exigindo o retorno das tropas brasileiras. Significa também apoiar a luta dos trabalhadores de outros países, como a ocupação de fábricas na Venezuela, do governo Evo Morales da Bolívia que nacionaliza o gás e o petróleo que vinha sendo pilhados por multinacionais inclusive a Petrobras, enquanto a maioria do povo boliviano vive na miséria. Deve se posicionar contrária a mini reforma sindical anunciada pelo governo Lula principalmente em relação à regularização do trabalho aos domingos para os comerciários, a regulamentação das cooperativas de mão de obra, a regulamentação das terceirizações, e exigir o reconhecimento pleno da Central única dos Trabalhadores.

Estamos em ano eleitoral, mas as energias da CUT devem estar centradas para conquistar as reivindicações dos trabalhadores que o governo Lula se recusa a atender até agora, ou seja, uma verdadeira reforma agrária. A reestatização daquilo que foi privatizado como as Ferrovias e a Vale do Rio Doce. Atender a reivindicação de estatização dos trabalhadores das fábricas ocupadas no Brasil a mais de 3 anos, e que no dia 16 de maio estarão em Brasília em marcha que está sendo organizada em todo o país, e da qual os ferroviários e metroviários também participarão levando nossas reivindicações. Para tanto é preciso por fim a atual ditadura do superávit primário e a submissão ao FMI. A CUT deve se dirigir ao Lula: se você quer um segundo mandato, comece agora a atender nossas reivindicações! Diga com qual política você se apresenta à reeleição: Com uma plataforma de defesa dos interesses dos trabalhadores e da nação ou para continuar a mesma política servil a Bush, aos banqueiros e às grandes empresas?