



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE TAUBATÉ E REGIÃO

Rua Bispo Rodovalho nº 26 - 3º Andar Conjunto 302 Cep 12010-030
Centro Taubaté/SP. * Site: www.setorgrafico.org.br
Fone/Fax (0xx12) 3632.4897 * Celular (0xx12) 9131.8599 * E-mail: cifisi@setorgrafico.org.br
Reg. MTPS - Proc. 180.783/1962 e Proc. 222.434/1964 (30.05.1966) - nº 34 - Folhas nº 48



ENCONTRO REGIONAL DOS GRÁFICOS DO VALE DO PARAÍBA (Indústrias Gráficas e Afins)

TEMÁRIO:

Bloco (1) **SINDICALISMO**

Bloco (2) **AÇÃO REIVINDICATÓRIA**

Bloco (3) **SAÚDE DO TRABALHADOR**

Bloco (4) **CONVENÇÃO COLETIVA**

Dias: 23, 24 e 25, de Abril de 2010

Local: Sítio Bom Sucesso ⇨ Rodovia Dr. Caio Gomes Figueiredo, 12.112 Km 12
(Depois da UNIDADE BÁSICA DE SAÚDE), Bairro, BOM SUCESSO (Estrada do
PIRACUAMA) Cidade de PINDAMONHANGABA/SP.

Fone Cel. (12) 9131.8599 e 9776.6773

SINDICALISMO

Os **sindicatos são o instrumento de luta dos trabalhadores**, que têm como referência a defesa dos seus interesses, apesar da restrita liberdade e a autonomia sindical. É por dentro dos sindicatos, portanto que devem passar as lutas dos trabalhadores.

A **mobilização e a organização dos trabalhadores** nos seus **locais de trabalho** são condições indispensáveis para o fortalecimento do sindicato e de sua própria democracia interna.

O que une os trabalhadores em torno de seus sindicatos **são as suas contradições** de classe com o patronato, **sua luta comum contra a exploração e por melhores condições de vida**, independentemente de suas convicções religiosas, políticas ou ideológicas.

Embora não tenha caráter partidário, **o sindicato é uma entidade eminentemente política**, cabendo-lhe desenvolver a luta pela emancipação política, social e econômica, bem como a solidariedade dos trabalhadores.

Os sindicatos não podem dissociar a luta pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores da luta geral do povo brasileiro, pela democracia e pelo progresso social.

Não cabe ao Estado qualquer ingerência nas atividades sindicais, razão pela qual repudiamos o seu poder de intervir, cassar mandatos e até mesmo de fechar entidades sindicais.

Exigimos, portanto, a revogação de toda a legislação restritiva à autonomia sindical.

A representação de uma categoria numa mesma base territorial por um único sindicato, reivindicação histórica da classe trabalhadora é, portanto, o seu melhor instrumento de luta.

A fim de **assegurar o caráter unitário da entidade sindical**, deve imperar em seu interior a mais **ampla democracia**, com profundo respeito às decisões das assembleias. **A militância sindical deve ser estimulada**, sem qualquer tipo de restrição ou preconceito.

O sindicato, para que atinja as suas finalidades e possa constituir-se em um instrumento de representação autêntica dos trabalhadores, deve ser livre e autônomo, não só em relação ao Estado, como também em relação aos partidos políticos e credos religiosos.

Nós os trabalhadores, devemos nos organizar numa Central de Trabalhadores, a partir das bases de nossas entidades sindicais, com amplitude bastante para representar, sem exceção, todos os trabalhadores, da cidade e do campo.

UNIDADE SINDICAL

Os sindicatos têm o direito de exercer suas atividades em representação dos trabalhadores segundo seus Estatutos, livremente adotados, sem o controle dos poderes públicos ou dos empregadores.

Os sindicatos são organizados em correspondência ao ramo de atividade econômica e à mesma base territorial, decidindo a assembléia de trabalhadores qualquer dúvida quanto à representação da categoria, garantida a unidade sindical.

LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL

Os **sindicatos devem ser independentes** do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos políticos e de outras associações políticas.

Todo trabalhador (sócio ou não) têm o direito de se expressar, democraticamente nos fóruns de deliberação dos sindicatos, independentemente de suas convicções, acatando-se a decisão da maioria.

Os **sindicatos devem definir e traçar seus programas e sua ação**, sem nenhuma ingerência externa.

LIBERDADE DE SINDICALIZAÇÃO

Os trabalhadores têm o direito, inclusive na administração pública, de ingressar no sindicato de sua categoria e participar em toda atividade sindical sem autorização nem controle da autoridade pública ou dos empregadores.

ESTATUTOS: os membros do sindicato determinam livremente os Estatutos e regulamentos, a organização, o funcionamento e as atividades de seu sindicato.

Eleição: os trabalhadores, membros de sindicatos, ativos, aposentados ou desempregados têm o direito de eleger seus dirigentes e de serem eleitos para os diferentes cargos, em conformidade com os Estatutos da organização.

Eleição (programas e gestão): os sindicatos têm o direito de fixar livremente os sistemas de eleição de seus dirigentes e órgãos executivos, bem como de organizar sua gestão interna e formular seus programas de ação.

Federação: os sindicatos têm o direito de reunir-se intersindicalmente na sede da entidade de segundo grau, independente de autorização da diretoria da federação respectiva.

Filiação nacional: os sindicatos, respeitada a vontade da Assembléia, têm o direito de filiar-se a organizações sindicais nacionais e internacionais de sua escolha.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL DE BASE

O **sindicato na empresa - direito de reunião**: os trabalhadores têm o direito de reunir-se em cada local de trabalho, de recolher cotizações, ler e difundir a imprensa sindical de sua predileção, realizar todo tipo de propaganda sindical e exercer plenamente seus direitos civis e políticos.

Delegados sindicais: os trabalhadores têm o direito de eleger nas empresas públicas ou privadas, bem como em qualquer local de trabalho, delegados sindicais, delegados de empresa ou dirigentes das organizações sindicais de base. Podem igualmente ser eleitos para as mesmas funções.

Comissão de empresa: os trabalhadores, através de seus sindicatos, têm o direito de constituir comissões de empresa visando à plena atividade sindical no local de trabalho, para a defesa dos interesses dos trabalhadores e reforço da unidade da classe trabalhadora.

O **Estatuto** das **comissões** de empresa deve ser aprovado em assembléia de trabalhadores sindicalizados da empresa.

Garantia dos Delegados Sindicais e das comissões de empresa: As comissões de empresa e os delegados sindicais terão garantido pela convenção coletiva, de participar com as condições mínimas de funcionamento, seguintes:

Garantia no emprego e garantia contra a demissão durante o período de sua candidatura, o exercício de seu mandato e, um período a ser fixado de comum acordo depois do mandato;

Livre acesso dos delegados sindicais e representantes das comissões de empresa aos locais de trabalho, instalações e estabelecimentos da empresa.

Este **acesso** é **extensivo** aos locais de alojamento, no caso em que os empregadores alojem os trabalhadores;

Direito das **comissões** de empresas de dispor de locais de reunião e quadros para colocação de informativos e anúncios, postos à disposição pela empresa.

Garantia de determinado **número** de **horas**, tomadas dentro do tempo de trabalho, para cumprir com eficiência suas funções;

Os **fundos sindicais** e os bens adquiridos pelos sindicatos não podem ser bloqueados em nenhum caso e constituem patrimônio inviolável dos trabalhadores;

Os **sindicatos administram** os fundos sindicais sem qualquer controle das autoridades públicas e dos empregadores;

O **patrimônio** e fundos sindicais são indivisíveis.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O **sindicato deve ter como meta** a sua auto-sustentação, intensificando as diversas maneiras de obter recursos próprios entre os trabalhadores;

Os trabalhadores devem discutir amplamente as formas de suas atuais contribuições financeiras para as entidades sindicais, tendo sempre como objetivo, torná-las livres e atuantes;

Enquanto existir a contribuição sindical, sendo ela dinheiro do trabalhador, deve ser destinada unicamente em seu benefício.

Assim, reivindicamos que **20%** (vinte por cento) da contribuição sindical destinados ao Ministério do Trabalho revertam em favor da categoria;

Enquanto existir a contribuição sindical, que se reivindique a revogação da atual legislação que trata da sua aplicação, atribuindo-se às assembleias dos sindicatos a competência para decidir acerca de utilização desse recurso financeiro.

O ENQUADRAMENTO SINDICAL

A atual estrutura sindical embora mantenha em tese o princípio da unidade sindical, propicia em alguns casos a divisão dos trabalhadores.

A Comissão de Enquadramento Sindical prima pelo enquadramento sindical pelos ramos de atividade econômica, incluídos os seus segmentos, assim *requeremos*, o seu imediato retorno da **CES-MTb**. Pois, não é por acaso também o **desejo** dos patrões de **dividir** os trabalhadores em vários sindicatos, por **segmento**.

Reconhecemos que o assunto **enquadramento sindical** deve ser objeto de discussão entre os próprios trabalhadores da mesma categoria profissional e que a discussão sobre o tipo de sindicato que mais convém aos trabalhadores deve iniciar-se da maneira mais ampla e democrática, respeitando-se as especificidades de cada categoria profissional e os segmentos da atividade econômica.

- AÇÃO REIVINDICATÓRIA -

O que é uma Reivindicação?

No dia a dia do trabalhador, muitas coisas não vão bem e que provocam seu descontentamento: baixos salários, péssimas condições de trabalho, violação dos direitos trabalhistas, etc.

Os trabalhadores não querem que isso continue **más** nem sempre esta vontade está traduzida claramente, em pedidos concretos, ou seja, em uma **reivindicação**.

Uma reivindicação é a formulação concreta de um pedido dos trabalhadores para a ação sindical. **Por Exemplo:** 35% de reposição salarial, de acordo com o índice do DIEESE; 36 horas semanais; Não pagamento de imposto de renda, até 10 salários mínimos.

O Sindicato que atue na empresa, na economia ou na sociedade, deve priorizar sempre um conjunto de reivindicações **visando defender os direitos dos trabalhadores.**

Os trabalhadores esperam que o Sindicato defenda sempre os seus direitos e suas reivindicações.

As questões que devem ser objeto de pedidos dos trabalhadores se referem á todos os aspectos de sua vida na empresa e fora dela. **Não** há reivindicação **sem importância!**

O QUE É REIVINDICAR?

Desde a ausência de liberdade na sociedade e até a falta de equipamento de segurança na empresa; do salário mínimo à distribuição dos benefícios do progresso econômico, das férias pagas a formação profissional, dos congelamentos de preços a reforma agrária, do direito a casa, aos transportes; **todas estas reivindicações são importantes para o trabalhador que pede que o sindicato o ajude a buscar soluções.**

É dever do Sindicato, assumir a defesa dos interesses de todos os trabalhadores, mesmo em questões aparentemente sem importância.

PASSAR DA REIVINDICAÇÃO INDIVIDUAL A REIVINDICAÇÃO COLETIVA

Requerer uma promoção ao patrão ou uma melhoria salarial é uma reivindicação individual e não representa os interesses da categoria. Uma questão levantada por um trabalhador pode se referir á todo um grupo, um setor da empresa.

O Sindicato deve saber **traduzir este problema em termos de reivindicação de interesses comuns de um grupo.**

É na elaboração da pauta que devem aparecer estas “traduções”. Sempre consultar os interesses dos interessados: não serve muito à luta uma reivindicação genérica.

Na discussão com os trabalhadores deve-se chegar às **formulações concretas.**

AÇÃO SINDICAL

Ela se inicia fazendo reuniões em locais de trabalho e demonstrando aos trabalhadores a necessidade de irem anotando todos os itens que cada um achar que deverá constar da pauta de reivindicações.

Uma reivindicação surge no momento em que um trabalhador sente a necessidade de modificar uma condição de trabalho inadequada, ou uma situação injusta de vida.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Através deste conjunto de pedidos que deve ser redigido obedecendo regras jurídicas, e devidamente formulado como cláusulas, o sindicato sendo o conhecedor divulgará as necessidades econômicas e sociais, bem como as aspirações dos trabalhadores e terá condições não somente de formular objetivos mas também de selecionar entre as formas de ação que tem a sua disposição, aquela que será a mais adequada e eficaz para alcançar objetivos propostos.

Deve-se demonstrar a importância da participação individual e coletiva de todos os trabalhadores na composição da pauta em sua discussão e aprovação.

O processo de negociação é uma seqüência de fases a serem observadas pelas partes, com vistas á obtenção do acordo desejado.

ETAPAS DO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1-COLETA DE INFORMAÇÕES

É feita pelo Sindicato, através de reuniões setoriais, com Delegados, Diretores de Base, e através das Assembléias.

ESTAS INFORMAÇÕES DEVEM REFERIR-SE

- * **aos trabalhadores:** dos problemas levantados em seus locais de trabalho, das características dos trabalhadores.
- * **à economia:** levantamento do índice econômico, das perdas salariais e análise comparativa dos acordos coletivos nos últimos 3 (três) anos, a fim de saber o que foi reivindicado e em que nível foi concedido.
- * **à empresa:** perfil econômico e financeiro extraído da análise dos balanços patrimoniais e dos relatórios da administração da empresa.

2- ELABORAÇÃO DA PAUTA

De posse das análises e das informações relevantes, o sindicato elaborará a pauta de reivindicações, contando os itens econômicos, ou seja, os de reajustes e aumento de salários, itens político-sindicais, os itens das condições de trabalho e os itens de condições sociais.

2- DELIBERAÇÃO DA CATEGORIA SOBRE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Nesta fase será convocada assembleia para discutir com a categoria a pauta de reivindicações onde a mesma poderá sofrer ou não algumas alterações para ser aprovada.

4- ELEIÇÃO DE UMA COMISSÃO NEGOCIADORA

Na assembleia de discussão e aprovação da pauta de reivindicações, deverá ser eleita uma Comissão de Negociação Coletiva de 03 ou 05 membros para acompanhar os diretores do Sindicato para as discussões das propostas e contrapropostas.

5- MOBILIZAÇÃO DA CATEGORIA

Nesta fase, teremos que estar com a categoria mobilizada para podermos assegurar o resultado de um bom acordo coletivo.

6- REALIZAÇÃO DE REUNIÕES DE NEGOCIAÇÃO

Nesta etapa inicia-se a discussão, onde se podem identificar momentos críticos, tais como a abertura das negociações e a apresentação e discussão das propostas.

7- DELIBERAÇÃO SOBRE OS RESULTADOS DA NEGOCIAÇÃO

Nesta etapa convocamos a Assembléia para apresentação, discussão e votação da contraproposta da empresa que poderá ser aprovada ou não pela Assembléia. Caso a assembleia venha a aprovar a contraproposta da empresa será assinado o Acordo Coletivo.

Se a assembleia recusar a contraproposta da empresa o Sindicato pode mobilizar todos os trabalhadores para a deflagração de Greve ou instauração de Dissídio Coletivo pelo Tribunal do Trabalho.

Neste caso os trabalhadores carecem deflagrar a greve para que o Tribunal do Trabalho decida o Dissídio Coletivo com urgência, caso contrário (em que os trabalhadores não paralisem a produção) a decisão pelo Tribunal do Trabalho, poderá demorar meses ou mesmo, anos, pois o julgamento do acordo coletivo no todo passa a ser demorado pelo motivo de não ter havido Greve.

Portanto, antes da deflagração da greve o Sindicato tem que publicar o edital de greve, concedendo o prazo legal para a empresa apresentar a sua proposta final para não haver a greve.

O edital é para que, em havendo greve, a mesma não seja julgada abusiva ou ilegal pelo tribunal do trabalho, e nem os trabalhadores percam os dias parados.

CONTROLE SINDICAL SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O direito de negociação coletiva só será real se os sindicatos puderem ter assegurado, através de mecanismos uniformes, um controle sobre as cláusulas da convenção coletiva, em particular em matéria de condições de trabalho, como:

- * gestão da empresa (emprego, contratação);**
- * inspeção do trabalho;**
- * racionalização e introdução de novas tecnologias;**
- * critérios de produtividade.**

NEGOCIAÇÃO E GREVE

Á liberdade sindical de negociar as condições de trabalho e de vida não poderá ser efetiva sem o direito dos sindicatos de organizar e apoiar qualquer forma de ação sindical, inclusive a greve, para fazer avançar as reivindicações dos trabalhadores.

Sanções ou demissões dos trabalhadores mobilizados em ações sindicais constituem uma violação dos direitos sindicais fundamentais.

PASSAR DO LOCAL DE TRABALHO AS REIVINDICAÇÕES GERAIS E NACIONAIS

No sistema econômico e social do nosso país, baseado sobre o domínio de uma minoria de proprietários sobre as riquezas criadas pelo trabalho, existe um grande número de problemas econômicos que não podem ter uma solução ao nível da empresa.

Os patrões unificam sempre sua política “social” (contra os trabalhadores), buscando manter e agravar a exploração (salários baixos, ritmos acelerados do trabalho); de qualidade profissional; desemprego, etc).

O governo agindo frequentemente de acordo com os interesses do grande capital local e estrangeiro, intervém sempre mais autoritariamente em matéria de salários, duração do trabalho, aposentadoria, previdência social, impostos, adotando diferentes políticas de reduzir os ganhos reais dos salários e de limitação ao direito de negociação coletiva.

DISCUTIR AS LEIS E DECRETOS DO GOVERNO EM MATÉRIA ECONÔMICA E SOCIAL

Os pacotes da administração federal, estadual e municipal constituem exemplos de “ajuda mútua”. Estado – patrões no achatamento dos níveis salariais, econômicos e sociais dos trabalhadores.

PLANOS DE LUTAS NACIONAIS

Deste modo, uma parte crescente das reivindicações dos trabalhadores ultrapassa o nível da empresa e concerne um número cada vez maior de trabalhadores.

Estas reivindicações podem ganhar então um caráter de profundas modificações nas políticas econômicas e sociais da nação e geralmente estão contidas em programas e planos de lutas dos congressos e conferências sindicais e em suas propostas para novas políticas econômicas e sociais.

MOBILIZAR

O que é?

- envolver os trabalhadores em ações coletivas concretas, visando a conquista e defesa dos direitos econômicos e sociais, sindicais e de proteção num local de trabalho.

Que formas?

- informação sobre direitos;
- denúncias de violação de normas legais e ou cláusulas do acordo coletivo;
- propostas de melhoria das condições de trabalho na empresa.

A GREVE

O que é?

Suspensão total ou parcial do trabalho visando apoiar a defesa e conquista de direitos econômicos, sociais, sindicais e de condições de trabalho numa empresa, á nível de uma ou várias categorias ou da sociedade.

CONVOCAÇÃO DA GREVE

Deve-se considerar certos aspectos antes de convocar os trabalhadores para uma greve:

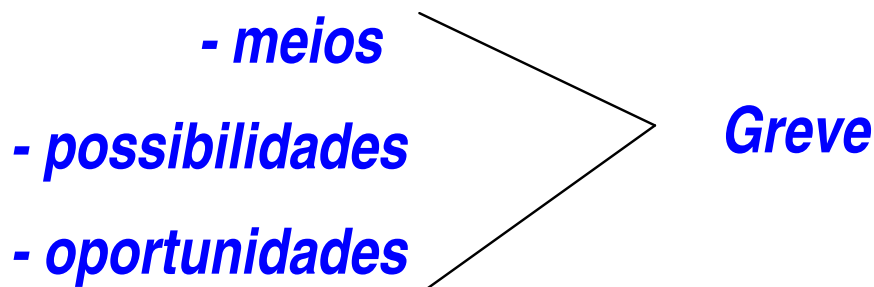
- 1- Se com a greve serão conquistados os objetivos visados;
- 2- Se as normas legais sobre greve foram respeitadas a fim de evitar prejuízos desnecessários para os trabalhadores e ao sindicato;
- 3- Se os fatores que motivam a greve são de uma importância reconhecida pelos trabalhadores;
- 4- Se a maioria dos trabalhadores estão de acordo com a greve;
- 5- Quais podem ser os prejuízos indiretos e a prazo;
- 6- Se a negociação com a empresa ou com os empresários foi esgotada;

- 7- Saber como sair da greve (suspender; terminar, modificar formas);
- 8- Informar minuciosamente os trabalhadores sobre seu caráter inevitável (problemas não resolvidos; negociações ineficazes; mobilização excelente, condição de opinião pública favorável);
- 9- Dispor de meios, recursos humanos e econômicos para realizá-la;
- 10- Ter eleito e formado o Comitê de Greve;
- 11- Ter criado previamente um estado de opinião favorável e realizar agitação e propaganda entre os trabalhadores nos locais de trabalho.

A ORGANIZAÇÃO DA GREVE

Algumas etapas compõem o processo de organização de uma greve.

1) Reuniões e assembleias com os associados na(s) empresas(as) para analisar:



- 2) Assembléias informativas e contatos contínuos com os trabalhadores demonstrando a possibilidade de que a situação possa levar à greve.**
- 3) Explicação a terceiros (cidadãos; usuários; imprensa) sobre a inevitabilidade da greve e sobre em quem deva recair a responsabilidade dos eventuais prejuízos ocasionados.**
- 4) Apresentação e avaliação de um programa de ação e de mobilização, considerando meios e objetivos.**
- 5) Constituição do comitê de greve.**
- 6) Apresentação do pré-aviso de greve a quem de direito.**
- 7) Organização de grupos de informação (piquetes).**
- 8) Avaliação dos resultados e considerações sobre a ação futura.**

31

