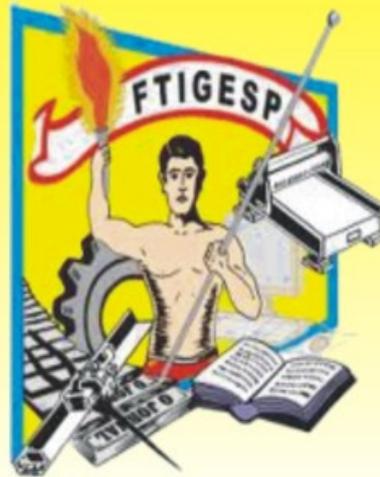


O Representante Sindical Como um Negociador



O REPRESENTANTE É UM HOMEM-CHAVE NA ESTRUTURA DO SINDICATO.

A maioria dos trabalhadores julgam o sindicato pelo seu representante. Quando eles pensam no sindicato, pensam no representante e no seu trabalho.

Quando o membro da Comissão Sindical é um homem leal e prestimoso, que atende prontamente às suas reclamações, os trabalhadores sentem que o sindicato está agindo em seu benefício.

Sê ele demonstra entusiasmo no que diz respeito a idéias e programas do Sindicato, os Associados também ficarão interessados.

Quando ele realiza um bom trabalho com respeito ao cumprimento das convenções coletivas, eles respeitam o seu julgamento sobre outra matéria sindical. É o representante quem dá vida ao sindicato.

Muita Gente Confia na sua Habilidade.

Como representante no local de trabalho, você é eleito pelos companheiros do seu local de trabalho, oficina ou departamento, ou é escolhido pelo seu sindicato.

Dentre todos aqueles de seu local de trabalho você foi o escolhido para representar os trabalhadores. Isto significa que uma porção de gente tem confiança no seu bom julgamento e sinceridade. Eles compreendem que você é o homem que pode conseguir a melhor solução para eles.

A Convenção Coletiva de Trabalho Reconhece A Importância do Representante.

Quão importante é o representante no local de trabalho, encontra-se, com freqüência, estampado na própria convenção coletiva de trabalho.

A **Convenção Coletiva de Trabalho protege** muitas vezes o representante sindical contra as dispensas, dando-lhe a máxima preferência na área em que trabalha. Isto assegura que ele será o último homem de seu departamento a ser despedido e o primeiro a ser readmitido.

Em virtude da necessidade que o representante tem de tirar algumas horas de serviço, durante o expediente para tratar das reclamações dos trabalhadores, a maioria das convenções coletivas de trabalho contém uma cláusula, segundo a qual o representante é pago pelo tempo dedicado ao sindicato.

A TAREFA DO REPRESENTANTE.

Há duas partes principais na tarefa do representante:

1. Proteger os direitos dos trabalhadores e fazer cumprir a convenção coletiva no local de trabalho.

Isto Significa solucionar as reclamações e estar vigilante contra a violação das convenções e das leis trabalhistas.

2. Fortalecer o sindicato e ampliar o apoio ao seu programa entre os trabalhadores.

Você é o líder sindical no seu local de trabalho. Você deve esclarecer aos trabalhadores sobre as atividades sindicais. Você deve fortificar com lealdade os objetivos sindicais!

Seu Próprio Bom Senso.

Não existe substituto para o senso comum do representante sindical, desenvolvido através da experiência e do conhecimento das pessoas e das condições do seu local de trabalho. Os regulamentos, as regras e os conselhos ao representante sindical que são dados nesta cartilha, referem-se a uma situação ideal. Eles só podem acrescentar àquilo que você já conhece através da prática e da observação, pode ajudá-lo em situações imprevistas, e indicar novas técnicas que possam ser usadas.

O representante é um homem-chave.

Entretanto, se o seu próprio julgamento lhe diz que em uma dada situação os métodos sugeridos neste guia não darão certo, você deve então confiar no seu próprio bom senso.



O Representante Como Um Negociador das Reclamações Junto à Empresa.

Uma boa convenção coletiva de trabalho ou um bom acordo, não tem valor a não ser que haja um grupo militante de representantes ativos, prontos e capazes para fazer com que a convenção ou acordo coletivo seja cumprido. O representante sindical deve estar vigilante, para que nem o espírito e nem a letra da convenção ou acordo coletivo de trabalho, jamais sejam violados, pela empresa.

O representante sindical em certos casos é como um policial. Às leis de trânsito, não tem sentido, a não ser que haja guardas para multar o indivíduo que viajar a 120 quilômetros, por hora, em trecho onde a velocidade máxima permitida seja 50, ou para levá-lo ao tribunal se ele não obedecer aos regulamentos. A jurisdição do representante é o seu departamento, a sua lei é a convenção coletiva de trabalho, a sua corte de justiça é o processamento das reclamações.

Você pode transformar a convenção de um simples pedaço de papel, em uma atuante proteção aos direitos dos trabalhadores. Sem você e outros como você, até mesmo as melhores convenções coletivas, não têm sentido!

Conheça a Convenção Coletiva de Trabalho do Sindicato, ela é a Bíblia das relações do trabalhador gráfico.

Sê você não tiver um completo conhecimento da convenção coletiva de trabalho, você não poderá julgar sê a empresa está cumprindo a sua parte no acordado.

A maioria das reclamações consiste de violação da convenção coletiva de trabalho, e a não ser que você saiba o que diz a convenção coletiva, você não poderá saber precisamente quando ocorre uma violação. Estude a sua convenção coletiva de trabalho cuidadosamente. Cada frase representa algum problema que pode surgir no local de trabalho.

1. Leia cada palavra da convenção do seu Sindicato.
2. Familiarize-se com os seus dispositivos. Compreenda como se aplicam as condições especiais no seu departamento / setor.
3. Troque impressões com os dirigentes sindicais e com outros representantes a respeito disto.
4. Debata-a nas assembléias.

5. Tenha sempre com você um exemplar da convenção coletiva do seu Sindicato.
6. Consulte-a em todas as ocasiões.
7. Mantenha-se a par das decisões do Ministério do Trabalho, das novas interpretações jurídicas, e das diferentes cláusulas da convenção coletiva de trabalho.

Conheça Seu Departamento (seu local de trabalho).

Um bom representante deve conhecer seu departamento e deve compreender a natureza de cada tarefa tão bem, se melhor, do que a chefia e a gerencia da própria empresa.

1. Conheça todos os trabalhadores do seu departamento, seus nomes, seus endereços, etc.
2. Conheça toda a escala de salários.
3. Conheça toda a classificação das funções. Em algumas convenções e acordos coletivos a empresa é obrigada a fornecer-lhe uma listagem da classificação das funções dos empregados quando solicitada.
4. Compreenda o sistema de incentivos. Descubra a escala, os rendimentos e a produção esperada.
5. Certifique-se aonde pode obter uma cópia da lista de hierarquia, se você precisar dela.
6. Conheça todas as máquinas e operações do seu departamento.

Com estas informações você pode agir sobre uma reclamação com maior rapidez.

A empresa deve fornecer ao Sindicato as cópias da escala de salários, da classificação de funções e da lista de hierarquia.

Fique alerta (a).

Conserve a lista de hierarquia e outras listas em uma pasta ou caderno, juntamente com as reclamações anotadas e solucionada com a chefia ou com a gerencia. Conserve este arquivo à mão no local de trabalho e passe-o ao representante que o substituir.

O Representante Como Um Negociador das Reclamações.



Conheça Sua Gente.

Conheça Sua Gente.

As pessoas não são todas iguais. Pessoas diferentes têm que ser tratadas de maneira diferente.

Algumas pessoas lhe contarão a história completa de uma reclamação; outras não. Alguns trabalhadores têm problemas domésticos que afetam o seu trabalho. Se você conhecer as pessoas que representa, poderá levar estas diferenças em consideração.

O Que é Uma Reclamação / Queixa.

A queixa é uma reclamação ou insatisfação que surge habitualmente da interpretação ou aplicação da convenção coletiva ou da lei. Não é necessariamente algum problema, caso, reclamação ou diferença pessoal que o trabalhador possa ter.

Frequentemente você pode decidir se uma reclamação constitui em uma queixa genuína fazendo as seguintes perguntas a si mesmo:

1. A empresa violou a Convenção Coletiva do Sindicato?

Se a resposta é “sim”, você está em face de uma queixa genuína.

2. A saúde e a segurança do trabalhador foram postas em perigo?

Uma resposta afirmativa significa freqüentemente que haverá queixa.

3. O trabalhador foi tratado injustamente pela empresa?

Se a resposta a esta pergunta é “sim” certamente você provavelmente esta em face de uma queixa, mesmo se não tiver certeza de que a convenção foi violada. Algumas vezes esta espécie de queixa é difícil de se ganhar por causa de uma “brecha” na convenção.

Quando isto acontece, tome nota de que esta cláusula da convenção deverá ser melhorada na próxima negociação da convenção. Lembre-se de que em tais casos a experiência passada é que controla a situação. Pergunte se a ação da empresa é diferente da ação anterior, em situação semelhante.

Habitualmente uma queixa (reclamação) é uma violação da convenção. Às vezes você não pensa à primeira vista, mas se proceder à leitura cuidadosa da convenção, você geralmente encontrará alguma secção que tem ligação com a espécie do problema relativo à sua reclamação/reivindicação.

Muitas Vezes as Violações Não São Bem Claras.

Muitas vezes a convenção não contém uma resposta clara, sim ou não, a uma reclamação. **Por exemplo:**

Suponha que a convenção declare que os trabalhadores devem realizar um “razoável” número de horas de trabalho extraordinárias e os empregados do seu departamento não deseje fazê-lo. A solução desta reivindicação depende exatamente do que significa a palavra “razoável” nesta circunstância.

A reivindicação é esta. Os trabalhadores pensam que estão sendo tratados de maneira injusta e que a sua opinião vale tanto quanto a da empresa. Algumas reivindicações devem ser processadas mesmo quando não há indicação de que a convenção foi violada.

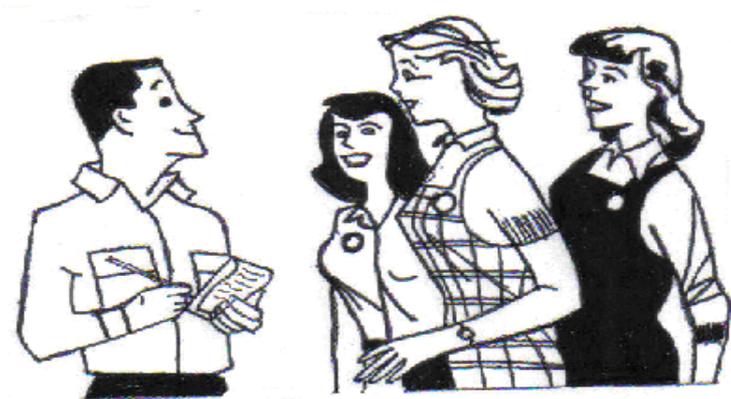
O Representante Como Um Negociador das Queixas.

Uma reivindicação pode ser suficientemente importante, de tal forma que ganhá-la ajudará a abrir o precedente para futuras negociações de acordos e convenções coletivas.

Ou, a reivindicação pode relacionar-se com uma situação não prevista pelo acordo ou convenção coletiva, em virtude de novos elementos introduzidos no local de trabalho depois que o acordo ou convenção foi negociado (a). **Por exemplo:** Nova maquinaria com novos processos de produção foram adquiridos!

Estas Novas Condições Podem Exigir Novas Regras

O representante deve estar em alerta em face destas situações mutáveis. É extremamente importante que tais reivindicações sejam processadas e ganhas para abrir precedente que se ajuste ao acordo ou convenção coletiva.



Conheça Sua Gente.

É Uma Reivindicação

Debata-a Com o Associado (a).

Pode haver necessidade de ter longas conversas com ele, para determinar se a sua reivindicação é justa ou se as suas preocupações pessoais produziram uma situação que jamais poderia ser considerada como uma reivindicação.

Quando Em Dúvida...

Quando em dúvida, consultem outros representantes e dirigentes sindicais. Eles poderão obter os fatos que o ajudarão em sua decisão.

Se ainda estiver em dúvida, leve a queixa (reclamação) ao chefe ou ao gerente. De um representante se espera que fale em nome dos trabalhadores e lute pelo seu ponto de vista. Você não vai vencer sempre, mas deve tentar obter resultados justos para seus representados.

Na Dúvida Dê Razão Ao Trabalhador.

Em qualquer caso duvidoso dê razão ao trabalhador. No ponto em que achar que o trabalhador pode ter razão diga-lhe francamente que você não tem certeza sobre a qual resposta certa. Em seguida consulte a autoridade sindical mais acima na escala, sobre o procedimento reivindicativo mais adequado, e siga seu conselho para tratar do caso.

Não Trate de Reivindicações Infundadas.

Um trabalhador pode imaginar que tem uma reivindicação (queixa) porque ele não entende a convenção e nem o acordo coletivo. Pode ser, por exemplo, que ele diga que tem direito a receber o pagamento pelas férias, quando uma leitura atenta do acordo ou da convenção mostra que ele ainda não tem tempo de serviço suficiente para isso.

Discordâncias e erros pessoais na leitura ou interpretação do acordo ou da convenção coletiva não constituem reivindicações legítimas. Não as leve ao chefe e nem ao gerente. Assim, você daria falsas esperanças ao trabalhador interessado, e o chefe ou o gerente julgaria que você não sabe o que está fazendo.

Se a Queixa (Reivindicação) Não Procede, Diga-lhe.

Se você tem certeza que a queixa não tem fundamento diga-lhe e explique o porquê, mostre-lhe a cláusula do acordo ou da convenção. Explique como o acordo pode ser melhorado através do apoio do Sindicato e procure a sua ajuda para agir no sentido do melhoramento do acordo ou da convenção coletiva de trabalho da categoria profissional.

Sê ele não se der por satisfeito, deixe que fale com outros dirigentes sindicais. Ajude-o a apresentar a sua reivindicação a uma Comissão do local de trabalho ou na reunião do departamento. Deixe que ele explique sua reivindicação. Faça com que alguém que conheça o acordo ou a convenção lhe explique porque isto não constitui uma reivindicação (queixa).

Você pode ter que demonstrar ao trabalhador que ele está errado ou que não tem uma base sólida para reivindicar àquilo da empresa.

Mas, de qualquer maneira, entretanto, você é quem pode estar errado, e o que você pensa ser uma reivindicação infundada pode ser real e importante. Através de muita atenção, de perguntas e da apresentação de suas razões ao trabalhador você protege o próprio processo reivindicativo e também o trabalhador.

Não tente Ser Herói.

Não prometa ao trabalhador coisas irrealizáveis. Se a coisa parece uma legítima reivindicação diga-lhe que fará o melhor possível para conseguir êxito, más promessas como “vamos ganhar na certa” podem produzir péssimo efeito.

Promessas não cumpridas habitualmente ricocheteiam e marca o representante como pouco merecedor de confiança.

Como Preparar Uma Reivindicação.

O processo de reivindicação constitui o cerne do acordo ou da convenção do sindicato.

Para a maioria dos associados a eficiência do seu sindicato é julgada pela sua habilidade em solucionar as reivindicações. Entre 75 e 80% do tempo do sindicato é ocupado pelo encaminhamento das reivindicações.

As reivindicações são importantes não só por causa do tempo que consomem mas porque elas vão às raízes do Sindicalismo. Elas decorrem dos problemas, das insatisfações e das queixas (reivindicações) dos membros dos sindicatos.

O processo de reivindicação reflete mais claramente do que qualquer outra coisa. A grande mudança que houve desde o dia em que o empregador tomava todas as decisões, quando o trabalhador estava estritamente à mercê dos caprichos do seu chefe.

Hoje em dia, o eco do processo de reivindicação maior pode alcançar diretamente as Diretorias de uma grande empresa.

Os Objetivos do Processo Reivindicativo.

1. Criar uma maneira organizada através da qual o trabalhador possa expressar as suas queixas, apresentar as reivindicações e demonstrar suas atitudes em relação às práticas da empresa.

Antes da existência dos sindicatos todas as ordens vinham do “escalão superior” da empresa para baixo. Os trabalhadores não tinham meios de protestar contra as ações do chefe ou da gerência da empresa, quando estivessem em desacordo.

Através do processo da reivindicação, até mesmo a alta direção da empresa pode ser forçada a ouvir as queixas (reclamações) dos trabalhadores e a corrigir as condições contra as quais eles estejam protestando.

2. Oferecer meios para fazer cumprir o Acordo e ou a Convenção Coletiva de Trabalho.

O acordo ou a convenção do sindicato pode ser chamado de: a lei da empresa. O processo de reivindicação pode ser chamado de: “sistema judicial” usado na empresa para fazer cumprir o acordo ou convenção coletiva de trabalho.

3. Permitir acordos suplementares e o estabelecimento de novos precedentes e de novas políticas.

Sempre que há solução dos casos no processo reivindicativo, tais casos podem ser usados como precedentes ou modelos para julgar os méritos de casos que surjam no futuro.

Estes precedentes são geralmente muito importantes porque indicam o modo de pensar do sindicato e da empresa quanto à maneira de aplicar o acordo e ou a convenção coletiva de trabalho.

4. Para dar certeza que os trabalhadores têm o apoio coletivo do sindicato quando procuram à justiça.

Um indivíduo sozinho não tem chance de forçar a empresa a dar-lhe um tratamento justo, porém quando os trabalhadores são unidos pelo sindicato, têm o acordo e a convenção coletiva do Sindicato e os recursos do sindicato a garanti-los, um trabalhador pode contar com o apoio coletivo de outros trabalhadores para secundá-lo em sua reivindicação.

Etapas do Processo Reivindicativo.

Pode haver três, quatro ou mais etapas no processo de reivindicação. A cada etapa mais alta dirigentes mais categorizados (preparados) do Sindicato e da empresa passam a participar, para ver se a sua autoridade e experiência podem ajudar na solução do problema.

Um problema típico de reivindicação:

1ª Etapa: O trabalhador e o representante do Sindicato procuram o chefe;

2ª Etapa: A Comissão Sindical ou o Superintendente da empresa ou a Gerencia do Depto. de Recursos Humanos "RH", tratam da reivindicação;

3ª Etapa: O representante da Federação é chamado para ajudar o Sindicato. Funcionários do escalão superior da empresa representam à empresa.

4ª Etapa: Arbitramento.

Acompanhe os Seus Casos!

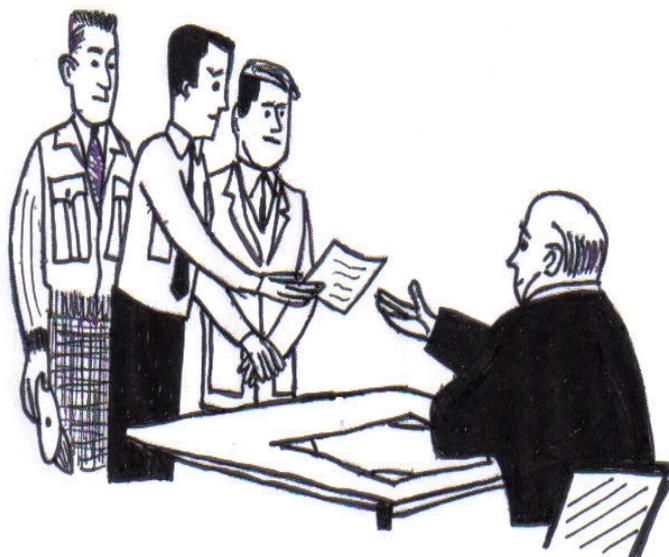
Se uma reivindicação passa para as etapas superiores do processo reivindicativo, ela não deixa de ser sua reivindicação, não a perca de vista.

Mantenha-se em contato permanente com sua Comissão de Reivindicações informações sobre o progresso e a situação geral da sua reivindicação.

Etapas no Processo Reivindicativo.



O trabalhador e o representante sindical procuram o Chefe Comissão Sindical



A Comissão Sindical e o Superintendente da empresa ou a Gerencia de Recursos Humanos – RH

Renovação do Contrato / Acordo Coletivo.



*Representantes da Federação são chamados para ajudar o Sindicato.
Altos funcionários da empresa a representam.*

Negociação Com Arbitragem



Arbitramento.

PRAZOS.

Muitos acordos e ou convenções coletivas sindicais estabelecem prazos para cada etapa do processo de reivindicações. Desta forma, as reivindicações podem ser levadas à próxima etapa, caso a empresa não atenda dentro de um determinado número de dias, combinados previamente.

Em alguns acordos, se a empresa não atende dentro de um limite de tempo especificado, presume-se que a reivindicação está resolvida a favor do Sindicato.

Muitas vezes o Sindicato deve avisar a empresa dentro de um determinado prazo, se pretende levar a reivindicação mais adiante. Se a empresa não for notificada dentro deste limite, a reivindicação será abandonada.

Tenha certeza de que conhece os prazos do seu acordo coletivo. O Que É Arbitramento?

Quando o Sindicato e a empresa não conseguem resolver a reivindicação por si mesmo, podem chamar um perito de fora para chegar à decisão. Isto constitui o arbitramento, e a maioria dos acordos coletivos atualmente contêm esta cláusula como etapa final no processo reivindicatório.

Um árbitro é uma pessoa imparcial, que não toma partido a favor nem dos trabalhadores e nem da empresa. Ele pode ser chamado de "um presidente imparcial". O árbitro é geralmente escolhido em comum acordo entre a empresa e o sindicato, e, se eles não chegam a um acordo, por terceiros.

Tanto a empresa como o sindicato apresenta o seu caso perante o árbitro. Às vezes são chamadas testemunhas. Por exemplo, o trabalhador envolvido no caso ou o chefe. Esses depoimentos habitualmente são de caráter formal, com interrupções e perguntas do árbitro e dos dois lados.

Quando um árbitro toma a decisão sobre a reivindicação, tanto a empresa, como o sindicato deve aceitá-la.

Sua decisão é final e obrigatória.



Proceda dentro dos prazos

COMO PREPARAR SEU CASO.

Obtenha os Fatos Com o Trabalhador.

Um representante deve ouvir com cuidado aos trabalhadores que o procuram com uma reivindicação. Obtenha todos os fatos. Dê ao queixoso (reclamante) tempo suficiente para dizer tudo o que tem a dizer. Anote, faça perguntas.

Não se dê por satisfeito com declarações vagas como “chefe está me perseguindo” ou “ele nos dão trabalho em demasia”. **Pergunte:** quão frequentemente? Em que datas? Quantos minutos por dia? Você tem prova disto?

Às vezes o trabalhador considera óbvio que você conhece o seu local de trabalho e esquece-se de fornecer-lhe fatos de vital importância. Outras vezes passa por cima da parte da história que pode enfraquecer seu caso.

Se você pretende ganhar a questão, você tem que fazer perguntas pertinentes para obter todos os fatos sobre o assunto.

Os Fatos São Triunfos.

Não há elogio que possa convencer o chefe, como alguns fatos concretos podem fazer. Depois de ouvir o trabalhador, você conhece alguns fatos, mas tem que procurar saber mais.

- *Verifique a máquina e a tarefa.*
- *Fale com outros trabalhadores – ou com outras turmas – para verificar se estão tendo a mesma dificuldade.*
- *Se a reivindicação envolve casos de hierarquia, consulte a lista apropriada.*
- *Em uma reivindicação sobre escala de vencimentos você talvez tenha que verificar as escalas de outros departamentos.*
- *Não esqueça de verificar o acordo coletivo e os reajustamentos locais.*

Leia todo o capítulo que trata deste tipo de reivindicação. Pode existir um “se”, um “e” ou um “porem” que afetem o seu caso.

Verifique as práticas da empresa e do sindicato na aplicação dos dispositivos do acordo coletivo.

As soluções das reivindicações passadas, com relação a tais dispositivos são importantes para a determinação do significado destes dispositivos, para o sindicato ou para a empresa.

REDIGINDO UMA REIVINDICAÇÃO.

Existe uma diferença entre:

1. Uma reivindicação redigida para apresentação à empresa
2. Uma reivindicação redigida para registro e informação.



Obtenha os fatos

PARA APRESENTAÇÃO.

Uma reivindicação redigida para apresentação à empresa deve ser **tão breve quanto possível**. Uma simples enumeração dos fatos, quem, o que, quando e onde. Maiores detalhes podem ser acrescentados em conversações com os representantes da empresa.

PARA REGISTRO E INFORMAÇÃO.

Uma reivindicação para registro e informação, a ser usada somente pelo sindicato, deverá conter um relato detalhado do incidente, com uma explicação de todos os prós e os contras do caso.

Redija a reivindicação imediatamente, enquanto estiver bem viva na memória do trabalhador, pois de outra forma os detalhes poderão ser esquecidos com o correr do tempo. Anote todos os fatos à medida que os obtenham.

MANTENHA REGISTRO DE TODAS AS REIVINDICAÇÕES.

As razões para a manutenção de registros de todas as reivindicações são:

1. Os fatos podem ser esquecidos.
2. Isto reduz o desacordo sobre os fatos ao decidir o mérito do caso.
3. Uma vez alcançada a solução, você possui registros escrito que poderá ser usado como precedente quando reivindicações semelhantes surgirem mais tarde.
4. O registro destas reivindicações é de incalculável valor para a Comissão de Negociações, nas ocasiões de renovação do acordo ou da convenção coletiva.
5. A diferença entre ganhar e perder uma apelação em um caso de reivindicação pode depender da forma precisa e completa com que a informação tiver sido anotada. Ao redigir uma reivindicação lembre-se de que ela poderá ser negociada pelos representantes do sindicato; que só sabem daquilo que você lhes disser.
6. Os registros são úteis para mostrar aos descrentes que dizem que o “sindicato não faz nada”.

REÚNA OS FATOS DA SEGUINTE MANEIRA:

1. QUEM foi atingido?

Para seu próprio conhecimento registre os nomes, números de registro no quadro de funcionários da empresa, títulos das funções e os departamentos (setores) de todos os trabalhadores e representantes da empresa envolvidos no caso.

Para apresentação à empresa use o nome do indivíduo, se for uma reivindicação individual ou anote as diferentes tarefas se a reivindicação envolver um grupo.

2. DE QUE se Trata?

Horas perdidas? Violação da hierarquia? Discriminação pessoal? Favoritismo? Horas extraordinárias? Pagamento a menor? Insegurança no trabalho? Transferência?

3. QUANDO Acontece?

Indique o período exato da reivindicação e não apenas a data em que você a redigiu.

4. ONDE Aconteceu?

No posto habitual do trabalhador ou fora dele? Indique o departamento, número da máquina ou qualquer outra coisa específica para localizar (especialmente importante em casos que envolvem saúde ou risco por insegurança no trabalho).

Modelo de Formulário Para Reivindicação.			
Preencha em 03 vias			
Sindicato:			
Empregado:			
Chapa nº:	Deptº.:	Turma:	Função:
Hierarquia:		Chefe:	
Natureza da Reivindicação:			
Data:		Assinatura:	
Solução:			
Data:	Assinatura	do	
	chefe:		
	Ou de outros representantes da empresa:		
Reivindicação Nº:		Representante:	
_____ de _____ de _____			

Desestimule nos Trabalhadores a Idéia de Tratarem Pessoalmente de Reivindicações.

Faça com que os trabalhadores que têm reivindicações venham diretamente a você e não ao chefe. Um trabalhador que não conhece bem o acordo e nem a convenção coletiva pode permitir que o chefe o convença a não apresentar uma reivindicação que seja justa.

Ou ele pode concordar com uma solução que enfraquece o acordo ou a convenção coletiva de trabalho e prejudica a outros trabalhadores.

Alguns empregadores estimulam aos trabalhadores a ignorarem o seu representante, esperando assim enfraquecer o sindicato. Esta espécie de empregador pensa que se o trabalhador pode resolver a sua reivindicação diretamente com o chefe, ele calculará que o sindicato é de todo desnecessário.

Você Deve Se Fazer Acompanhar do Trabalhador?

Ao decidir se deve levar o trabalhador consigo, quando você vai ver o chefe para tratar sobre uma reivindicação, deixe que o seu bom senso e o seu conhecimento das pessoas em questão, seja um fator decisivo para lhe dizer o que você deve fazer.

Se você sabe que o trabalhador é daquela espécie de pessoas que podem ser amedrontadas pelo chefe e levadas ao desistirem de sua reclamação, ou que ele está “tinindo” para desacatar o chefe, será melhor não levá-lo.

Quando você se dirige sozinho ao chefe o trabalhador pode desconfiar que o seu caso não foi tratado adequadamente se for rejeitado. Quando ele está presente sabe que você lutou denotadamente por ele, e desta forma você ajuda a incutir-lhe confiança no sindicato.

Juntos, vocês poderão apresentar o caso de maneira mais precisa e detalhada do que o fariam separadamente.

Antes de procurar o chefe o trabalhador deve estar prevenido para deixar que o representante fale. Ele (ou ela) deverá apenas responder às perguntas feitas pelo representante ou através dele.

Mostre-lhe que observações injuriosas contra o chefe podem prejudicar suas chances de vitórias. Conte-lhe a maneira exata como você vai apresentar o seu caso e o enquadramento do caso no acordo e ou na convenção coletiva de trabalho.

Seja qual for a sua decisão a respeito de levar ou não o trabalhador consigo, é boa idéia ter outro representante do sindicato junto, sempre que possível, para servir de testemunha dos acordos ou concessões feitas pela empresa e para a sua própria proteção.

ESTEJA PRESENTE A TODAS AS CONVERSÇÕES COM O CHEFE A RESPEITO DAS REIVINDICAÇÕES.

Algumas leis trabalhistas tentam afastar o trabalhador do sindicato, através da afirmação de que o trabalhador pode procurar o chefe por si mesmo nos casos de reivindicação, se assim o desejar.

Certifique-se se estas leis também afirmam que o representante pode estar presente a estas conversações e que a solução da reivindicação não pode estar "inconsistente" com os termos do acordo coletivo.

Se existem alguns oportunistas entre os trabalhadores que você representa, não deixe de estar presente quando eles procurarem o chefe para tratar a respeito de uma reivindicação.

Antes de procurar o chefe, anote as perguntas que deseja fazer e os pontos importantes que quer abordar com ele. Anotando-os, você terá uma visão mais clara da reivindicação, Suas notas impedirão que você esqueça pontos importantes por ocasião da visita ao chefe ou ao gerente.



Procure um precedente. Cite um caso semelhante que tenha sido resolvido da maneira preconizada por você. Cite o acordo firmado, para provar o seu ponto de vista.

PARE e PENSE Antes de Procurar o Chefe, Faça a Si Mesmo as Seguintes Perguntas:

1. Consegui obter do trabalhador todos os fatos?
2. Estarei de posse de todas as outras informações de que preciso?
3. Será que verifiquei todos os fatos através da inspeção do local de trabalho, verificação das listas de hierarquia e outras, e conversando com outros representantes e dirigentes sindicais?
4. Será que estudei o acordo coletivo com bastante cuidado?
5. Fiz uma exposição clara de todos os fatos reunidos?
6. Expliquei bem o caso ao trabalhador?

ANTECIPE AS OBJEÇÕES DO CHEFE.

Tente calcular antecipadamente de que maneira o chefe responderá a sua queixa (reivindicação), esteja preparado para dar respostas as suas objeções.

O PAPEL DO CHEFE NA ESTRUTURA DA EMPRESA, COMO SENDO ELE O HOMEM-CHAVE DA COMPANHIA.

O chefe é um homem-chave da empresa nas negociações de acordos coletivos, assim como você, o representante, é o homem-chave da estrutura sindical.

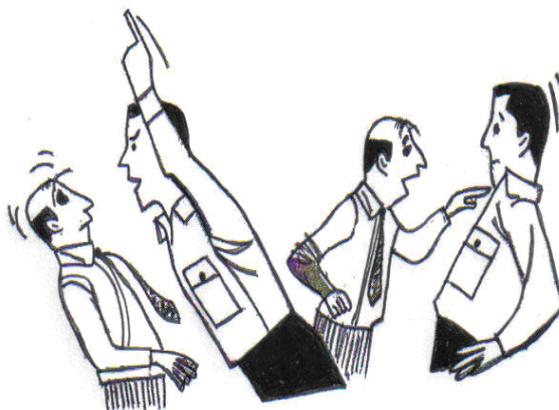
A POLÍTICA DA EMPRESA.

O chefe se acha numa situação difícil entre os trabalhadores da produção e a alta direção da empresa. Ele não formula a política da empresa; as ordens vêm de cima para baixo, e o chefe esteja ou não de acordo com as ordens recebidas da alta direção da empresa, a sua tarefa é executá-las.

A ÁREA DE DECISÃO DO CHEFE.

Há uma pequena faixa de decisão na qual o chefe pode interpretar a política. E é nesta faixa que o Sindicato pode ganhar, através do estabelecimento de relações de cooperação.

O Representante Como Um Negociador das Queixas (Reivindicações)



Não desacate o seu chefe. Não deixe que ele o desacate.

RELAÇÕES DE TRABALHO.

O segredo de negociações bem sucedidas no dia a dia, está nas boas relações de trabalho entre o representante sindical e o chefe. Estabeleça relações amistosas, porém independentes desde o começo.

No processo de reivindicações o chefe e o representante são iguais. O chefe é apoiado pela empresa e o representante pelo sindicato.

Quando você o procura com a reivindicação, não está pedindo favor pessoal; não há necessidade de se rebaixar. Se ele não lhe atender razoavelmente, você sempre pode levar a reivindicação à próxima etapa.

Nunca passe por cima do chefe ou de qualquer outro supervisor sem colocá-lo a par de suas intenções. Se o seu plano é apelar de sua decisão, diga-lhe isto.

CONVERSANDO COM O CHEFE.

O chefe pode possuir uma informação sobre uma reivindicação que você não a possui embora tenha reunido os fatos com todo o cuidado. Então lhe pergunte-lhe calmamente porque surgiu esta reivindicação. Escute a sua resposta. Mesmo se você não concordar com seu ponto de vista é boa psicologia deixá-lo falar para aliviar a consciência.

DEIXE QUE FALE.

Seja bom ouvinte. Muitos representantes sindicais falam tanto que perdem o caso.

Sabendo quando deve falar e quando deve escutar você mantém o debate sobre os fatos.

DEIXE QUE O CHEFE PROVE QUE ESTÁ AGINDO DIREITO.

Não tema a perguntar porque! Exija ser ouvido sem interrupção quando for a sua vez de falar.

Exponha os fatos ao chefe e diga-lhe de que maneira o Sindicato quer resolver a questão. Se ele discutir, não recue, atenha-se aos fatos e mostre-lhe que você tem razão.

Concorde sobre os fatos e, depois explique cuidadosamente a matéria sobre a qual discorda.

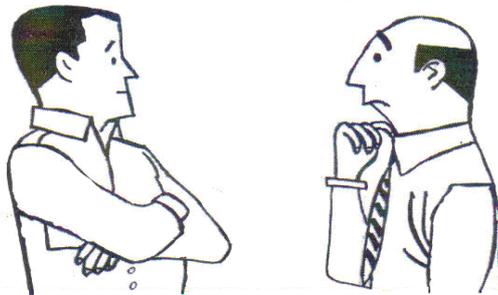
MANTENHA-SE NO ASSUNTO.

Alguns chefes tentarão passar ao largo, levando a discussão para algum outro assunto.

Por exemplo:

Se você tratar de uma reivindicação que envolve um trabalhador que costuma faltar, o chefe tentará levar a discussão sobre as faltas no seu departamento.

O Representante Como Um Negociador das Queixas e das Reivindicações.



Faça o chefe provar que está com a razão.



Atenha-se ao assunto.

OU... Quando você está pedindo aumento na escala salarial para uma trabalhadora, ele pode levantar a questão do trabalho das mulheres fora do lar.

É melhor deixá-lo falar até se esgotar más, não se equivoque, não é este o ponto. Quando ele tiver terminado, traga-o de volta aos fatos da reivindicação individual.

Quando você falar, atenha-se aos assuntos.

NÃO FAÇA BARGANHAS COM AS REIVINDICAÇÕES.

Resolva todas as reivindicações à base dos seus méritos.

Não troque uma reivindicação pela solução de uma outra. Não é justo em relação aos trabalhadores fazer barganhas com suas reivindicações. Você tem que dar uma boa razão para liquidação de cada reivindicação.

Não se Comprometa.

Um representante sindical jamais deve prometer agir desta ou daquela maneira, se o chefe fizer isto ou àquilo. Uma vez que um representante sindical deva favores pessoais a um chefe, não estará mais em condições de realizar um bom trabalho.

Não perca a Calma.

Poucas pessoas podem raciocinar claramente quando estão zangadas.

Um representante sindical que perde a calma e ameaça fechar seu departamento sindical está procurando encrenca. A maioria dos acordos não permite greves por causa das reivindicações. De qualquer forma a reivindicação tem que passar pelas diversas etapas do processo de reivindicação antes de haver qualquer questão de greve.

Se você deflagra uma greve ilegal, você pode ficar sujeito a uma medida disciplinar, tanto por parte do sindicato, como por parte da empresa. Além disso, você perde a proteção da Lei.

Não faça Ameaças Vãs.

Não blefe quando tratar de uma reivindicação. Se você faz uma ameaça e não a cumpre, o seu poder de negociação ficará enfraquecido no futuro.

NÃO DISCUTA PESSOAS.

Evite discutir pessoas tanto quanto possível. Evite observações e argumentos depreciativos que nada têm haver com o caso em questão.

SE O CHEFE PROTELA...

Tente fazer com que o chefe lhe dê uma resposta imediata sobre uma reivindicação. Às vezes você não consegue. O chefe pode dizer que precisa pensar a respeito. Muitas vezes ele precisa ainda consultar a gerência da empresa. A demora pode ser justificada ou pode ser uma estratégia da empresa para ganhar tempo.

Se o chefe não quer decidir de imediato, o representante sindical deve dar-lhe um prazo para a resposta. Diga-lhe que voltará amanhã de manhã ou na próxima quarta feira, ou em data definida pelas partes, para saber da decisão do chefe.



Não faça barganhas.

O representante não pode fixar prazos além daqueles estabelecidos no acordo ou na convenção coletiva de trabalho.

Insista em Acordos de Validade Retroativa

Se o chefe, depois de ouvi-lo, propor levar o caso perante a gerência da empresa para decisão, insista em que os trabalhadores em questão sejam protegidos e a futura decisão a ser aplicada tenha validade retroativa até a data em que foi apresentado o caso. Isto fará também com que a empresa não demore, para decidir sobre a reivindicação formulada.

Mantenha a União

Mantenha a frente unida. Quando você entrar em conferência com diversos trabalhadores ou representantes sindicais ou membros das Comissões, nunca discorde diante do empregador.

Se vocês altercarem, perderão imediatamente o respeito da empresa, pois o empregador se aproveitará das suas divergências.

Se você verificar, que surgiram verdadeiras diferenças de opinião entre os representantes sindicais, peça suspensão da conferência e resolva as diferenças em particular.

Se o Seu Ponto de Vista Prevalecer...

Saiba quando deve parar de falar. Uma vez que um chefe concorda com você sobre uma reivindicação, não continue a repisar o assunto.

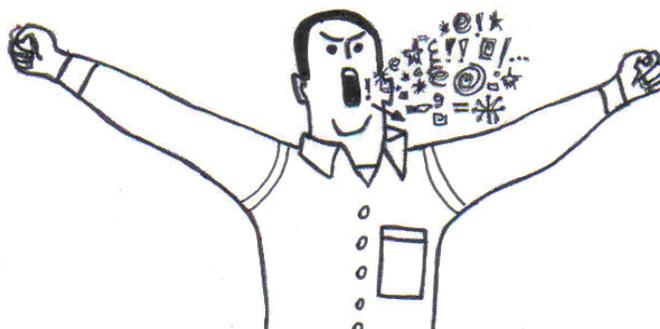
Não se vanglorie nem conte vantagem das suas vitórias sobre a empresa. Seja magnânimo e permita ao chefe “salvar a face” tanto quanto possível. A diplomacia do representante sindical deve ser de maneira a convencer a empresa de que o fato constitui na realidade uma vantagem para ela.

Quando você sair vitorioso, transmita o fato para o trabalhador se ele não esteve presente, pois ele está esperando ansiosamente pelo resultado.

Discorde com Dignidade

Se você não puder chegar a um acordo satisfatório não pense que o mundo vai se acabar, pois você sempre poderá apelar. É para isto que existem as outras etapas no processo reivindicatório.

Leve o caso à próxima etapa imediatamente. Dê conhecimento disto ao chefe.



Não perca a calma.

MANTENHA O TRABALHADOR INFORMADO

Mantenha o trabalhador informado sobre a ação do sindicato no seu caso. Às vezes passa-se bastante tempo até a reivindicação ser finalmente resolvida. O trabalhador pode chegar à conclusão de que o sindicato esqueceu de seu caso. O representante sindical local deve verificar com o presidente do sindicato dos trabalhadores, ou com a “organização sindical patronal” da empresa, sobre o andamento do processo, de tempos em tempos, para manter o trabalhador informado da ação do sindicato nas etapas superiores do processo de reivindicação.

RESOLVA AS REIVINDICAÇÕES NA PRIMEIRA ETAPA

Resolver as reivindicações na primeira etapa auxilia as relações de trabalho a se processarem de forma mais tranqüila.

É uma boa estratégia, tanto do ponto de vista do bom senso como do ponto de vista do sindicato.

Os trabalhadores categorizados na empresa hesitam, naturalmente, em modificar as decisões do chefe.

A solução vitoriosa da reivindicação pelo representante sindical fortalece seu prestígio e autoridade.

A marca de um bom representante sindical é o número de reivindicações que ele mesmo consegue resolver com o chefe.

MANTENHA SEUS DIRIGENTES SINDICAIS INFORMADOS

Você é o homem-chave entre os trabalhadores e o seu sindicato.

Mantenha os dirigentes sindicais informados sobre a solução das reivindicações e sobre o modo de sentir dos seus companheiros a respeito das coisas. Isto lhes fornece base para trabalhar.

FAÇA CUMPRIR O ACORDO QUE FOI PACTUADO

Às vezes você descobrirá uma violação do acordo coletivo, mesmo sem ter havido queixa / reclamação do trabalhador. Outras vezes o trabalhador não deseja reivindicar, mesmo quando você lhe mostra a violação do acordo pela empresa.

O representante sindical não pode ignorar estes casos.

Sua tarefa é fazer com que a empresa cumpra o acordo todos os dias e em todos os casos. Se a violação do acordo, pelo empregador, fica impune em uma ocasião, ele voltará repeti-lo em outra.

O trabalhador que se recusa a apresentar uma reivindicação não está sendo leal com seus companheiros trabalhadores.

Quando você certificar-se da violação de um acordo coletivo de trabalho trate dela pessoalmente com o chefe, mesmo se não conseguir persuadir o trabalhador a apoiá-lo. Se você verificar que o caso será difícil, fale primeiro com os dirigentes sindicais que detêm de maiores conhecimentos.



Mantenha o trabalhador informado sobre o andamento da sua reivindicação.

Conversando Com o Chefe – Sumário:

1. Seja bom ouvinte.
2. Deixe que o chefe se encarregue de provar o caso.
3. Coopere, mais não seja conciliador em demasia.
4. Não se deixe desviar do assunto. Mantenha-se nos fatos.
5. Não negocie com as reivindicações. Não faça barganhas.
6. Evite a rivalidade pessoal. Não antagonize nem radicalize com o chefe.
7. Controle-se. Não perca a calma. Não grite.
8. Não fale demais.
9. Não blefe.
10. Exija o mesmo respeito com que o trata.
11. Não discuta pessoas.
12. Estabeleça um prazo definido para resposta.
13. Insista na retroatividade das soluções.
14. Mantenha-se unido com os trabalhadores e com os outros representantes sindicais.
15. Discorde com dignidade.
16. Se, pretende apelar leve ao seu conhecimento.
17. Se ganhar, conte imediatamente ao trabalhador. Mantenha o trabalhador informado sobre o andamento da sua reivindicação.
18. Mantenha os dirigentes sindicais informados.
19. Desencoraje nos trabalhadores a apresentação de reivindicações isoladamente.
20. Esteja presente a todas as conversas com o chefe a respeito de reivindicações.
21. Apresente todas as violações do acordo ao chefe, mesmo quando o trabalhador não apoiar.

A SAÚDE, A SEGURANÇA, OS ACIDENTES E AS DOENÇAS DO TRABALHO.

- ☞ *Inspecione meticulosamente o seu departamento.*
- ☞ *Os pisos estão escorregadios?*
- ☞ *As instalações sanitárias estão em mau estado?*
- ☞ *Existe proteção de segurança nas máquinas?*

Más condições de trabalho numa empresa podem significar salário baixo, jornada de trabalho excessiva, e condições de trabalho inseguras que causam sofrimentos e que prejudicam a saúde dos trabalhadores no seu dia a dia.

Em muitos acordos coletivos existe uma cláusula obrigando ao empregador a manter condições de trabalho sadias e seguras. Existem também leis sobre a segurança e a saúde no trabalho. Os sindicatos, muitas vezes têm Comissões Sindicais de Segurança e Saúde para ajudar ao representante nestes problemas. Quando você encontrar um perigo examine-o com seu chefe e relate à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA da empresa e também ao sindicato.

QUANDO HÁ UM ACIDENTE...

1. Relate a natureza do acidente ao empregador e à enfermeira no local de trabalho imediatamente, por mais insignificante que seja.
2. Relate o acidente ao representante sindical ou ao dirigente sindical na escala superior do seu sindicato de classe.
3. Registre o nome e o endereço de todas as testemunhas e transmita tais informações ao dirigente sindical que trata do caso.
4. Faça todas as testemunhas prestarem uma declaração por escrito e separe uma cópia para seu próprio uso.
5. Verifiquem que todas as declarações do trabalhador acidentado estejam preenchidas corretamente, antes que ele assine qualquer formulário da empresa ou de algum órgão governamental.
6. Certifique que o trabalhador declarou a data do acidente e todas as demais datas do tratamento, etc.
7. Verifique se o diagnóstico da lesão está certo.
8. Assegure-se de que o trabalhador não assinou nenhum documento do qual possa ter dúvidas.
9. Não faça declarações a advogados ou a representantes da empresa sem testemunhas ou sem contar com conselhos ou assistência qualificados.
10. Não subestime a importância de cuidar imediata e adequadamente de um acidente.
11. Encoraje ao trabalhador a procurar o sindicato para auxílio. O sindicato existe para ajudá-lo quando necessita e para aconselhá-lo quanto aos seus direitos.

INDENIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Quando um trabalhador é acidentado no local de trabalho, ele faz jus aos benefícios da Lei. As "enfermidades que comprovadamente forem causadas pelas más condições de trabalho" estão também incluídas.

Na maioria dos países as leis sobre acidentes de trabalho estão cheias de brechas e tecnicismos. Alguns empregadores e companhias de seguros aproveitam-se disto para indenizar o trabalhador no mínimo possível. Muitos trabalhadores não compreendem a lei e, por isso, o torna possível.



Vigie as condições de trabalho. Quando as condições forem más ou inseguras, apresente uma reivindicação, cobre melhorias!

Certifique-se de que de que o trabalhador conhece a existência do serviço de assistência jurídica do sindicato para aconselhá-lo sobre os seus direitos, de acordo com a lei do seguro contra acidentes.

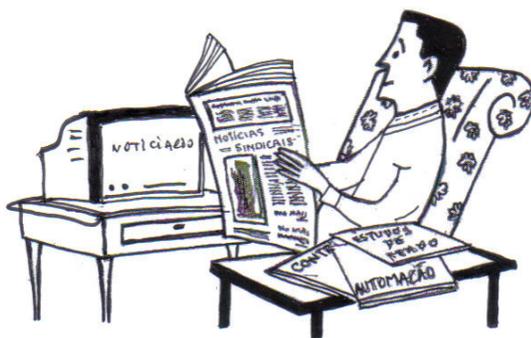
O REPRESENTANTE COMO ORGANIZADOR CONSELHEIRO E EDUCADOR

Um representante sindical tem oportunidades de criar apoio para o seu sindicato porque pode conversar com os associados todos os dias – durante o almoço, durante o intervalo para tomar café ou lanche, até mesmo quando está fumando, e muitas vezes durante o próprio trabalho.

O sindicato conta com ele para transmitir toda palavra das atividades sindicais aos associados, encorajando-os a tomarem parte.

Os associados consideram que você representante tem mais informações sobre o sindicato do que eles e ouvirão as suas opiniões sobre a atividade sindical. Nem sempre concordarão com você, mas muita coisa que você disser criará raízes.

EDUQUE-SE A SI MESMO.



Eduque-se a si mesmo.

Você não pode explicar aos associados coisa alguma que você mesmo desconhece. Freqüente as reuniões sindicais regularmente. Faça questão de ler os boletins sindicais e as publicações da OIT, do Sindicato, da Federação, da Confederação e das Centrais Sindicais.

Leia todos os folhetos e outras publicações sindicais assim que lhes chegarem às mãos. Isso o ajudará a agir e a falar dentro da política do sindicato. Isso o ajudará a dar respostas precisas e convincentes às perguntas dos trabalhadores sobre o sindicato.

Estude os principais dispositivos do seu acordo coletivo, dos Estatutos e dos regulamentos sindicais, tanto locais como nacionais.

Conheça e projete o seu plano de aposentadoria. Freqüente as aulas das escolas e universidades conveniadas ao sindicato, e participe dos seminários patrocinados pelo Sindicato, pela Federação, pela Confederação, pela UNIAMÉRICAS e pela OIT, etc.

Para poder oferecer a liderança necessária aos dias de hoje um representante sindical deve conhecer alguma coisa sobre automação, sobre o estudo de tempos e movimentos e sobre outros fatores que afetam a nossa indústria e o nosso sindicato. Estes itens serão examinados mais tarde neste Manual.

O REPRESENTANTE COMO UM ORGANIZADOR.

TRAVE RELAÇÕES COM OS NOVOS TRABALHADORES.

Todo novato que vem trabalhar no seu departamento é um associado em potencial. Talvez ele venha a ser um associado participante e entusiasta. Pode ser que venha a ser um reclamador ou um indiferente. Você pode iniciá-lo bem se mostrar um interesse amigável assim que ele aparecer no seu departamento.

Apresente-se, e explique o seu trabalho como representante sindical. Conte-lhe tudo a respeito do sindicato. Ofereça-lhe ajuda em qualquer problema que possa vir a ter. Conte-lhe sobre os benefícios que o sindicato tem trazido aos trabalhadores no seu local de trabalho.

Dê-lhe as boas vindas às fileiras do sindicato. Faça-o sentir-se em sua própria casa. Dê-lhe uma cópia do acordo coletivo. Diga-lhe para lê-lo e ofereça-se para ajudá-lo em qualquer ponto que não compreender. Dê-lhe mais literatura sindical. Isso o ajudará a criar um sentimento de lealdade para com o sindicato e o manterá dentro da organização.

Se o sindicato não tiver um acordo coletivo, é tarefa do representante, vir a fazer com que o novo trabalhador entre para o sindicato. Convença-o de que será melhor para ele entrar para o sindicato e faça-o preencher uma proposta de inscrição.

SE EXISTE UM ACORDO COLETIVO...

Quando existe cláusula, de acordo coletivo, o trabalhador entra para o sindicato automaticamente depois de um período probatório.

Más, tornar-se membro do Sindicato não o transforma em um membro leal. Um trabalhador que entra para um sindicato porque é obrigado, sem compreender os princípios do sindicalismo, não será provavelmente um bom membro do sindicato.

Ele pode estar de acordo em pagar sua mensalidade enquanto for obrigado, más não criará aquela mentalidade sindical que prenda-o ao sindicato, tanto nos períodos de crise como nos tempos bons.

A sua falta de fé, e o seu fracasso em criar boas relações entre o representante sindical e o trabalhador podem conduzir às reivindicações difíceis de se resolver.

Um trabalhador consciente vale por dez, daqueles que entram para o sindicato por obrigação. Se você deseja que ele apóie o sindicato é melhor convencê-lo dos méritos ou das vantagens do sindicato.

CONHEÇA TODOS OS ARGUMENTOS

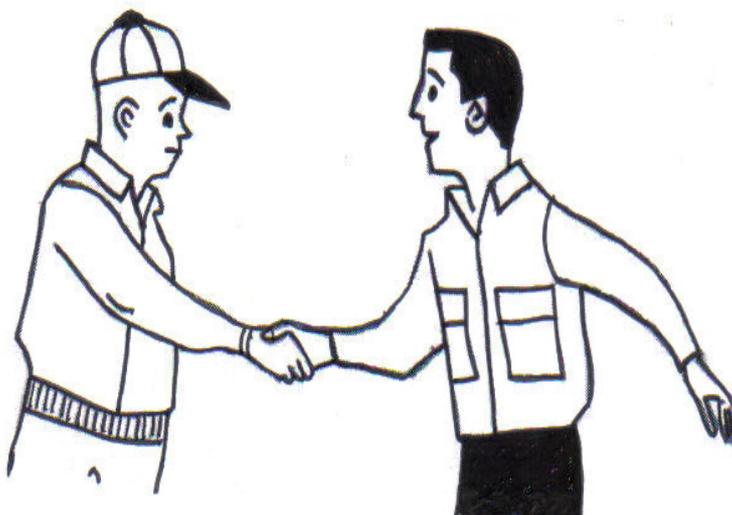
Para ser eficiente você deve conhecer todos os argumentos a favor do sindicato no geral. O novo trabalhador ouviu todos os argumentos contra os sindicatos, no rádio, viu na televisão, na imprensa, na internet, e ouviu até na esquina.

Ele tem que se convencer de que o sindicato é uma organização democrática da qual ele ficará orgulhoso de fazer parte.

Tem havido tanta propaganda na imprensa contra o sindicato com o objetivo de desprestigiar os acordos e as convenções coletivas firmadas pelos sindicatos, que alguns trabalhadores não compreendem bem as razões para isto existir. O ponto de vista dos sindicatos sobre esta questão é o seguinte:

Todos obtêm benefícios do sindicato. Todos os trabalhadores obtêm aumentos negociados; todos eles são protegidos pelo acordo e pela convenção coletiva, de trabalho e pelo direito de utilizar o processo reivindicativo.

Portanto, é justo que todos pertençam ao Sindicato e ajudem a custeá-lo.



Trave relações com o novo trabalhador

MANTENHA UM CADASTRO DOS ASSOCIADOS

Os representantes devem conhecer os nomes, os endereços, número de registro, hierarquia, função, escala salarial, experiência anterior e o registro das reivindicações de todos aqueles sob sua jurisdição.

Conserve estas informações em uma agenda de bolso, com uma página ou duas para cada associado. Isso pode ser de grande valor em muitas ocasiões.

Faça Com que os Associados da sua Jurisdição Participem das Reuniões, das Atividades e dos Seminários Sindicais.

Os sindicatos são as organizações mais democráticas do mundo quando os associados participam ativamente das suas atividades. Constitui um privilégio e um dever de todos os associados tomar parte nas eleições de representantes, das Comissões sindicais do local de trabalho, e de dirigentes sindicais. É nas reuniões sindicais que os associados descobrem como são gastas as suas contribuições, quem são os seus dirigentes e o que o sindicato está fazendo.

QUANDO OS TRABALHADORES SE ABSTÊM DE VOTAR OU DE IR ÀS REUNIÕES ENFRAQUECEM SEU SINDICATO.

Dê-lhes aviso antecipado e conte-lhes o que está programado.

Se eles não comparecerem fale sobre a reunião no dia seguinte durante o almoço, para que eles saibam que perderam alguma coisa que valia a pena.

Você nunca conseguirá que todos os associados do seu departamento freqüentem todas as reuniões, mas a tarefa do representante torna-se mais fácil quando existe um grupo de membros militantes que sabe o que está acontecendo e pode ajudar.

E, NATURALMENTE, VOCÊ PRÓPRIO NÃO DEVERÁ FALTAR ÀS REUNIÕES.

Insista com os associados para freqüentarem as reuniões e os seminários promovidos e participarem das atividades do sindicato. Isso estimulará o seu interesse no sindicato.



Levem seus associados a freqüentarem as reuniões e as assembléias sindicais.

ORGANIZE UMA EQUIPE NO SEU DEPARTAMENTO

O representante tem que ter o apoio dos trabalhadores que representa.

Quando você está lutando por uma reivindicação difícil de obter apoio total de todos os trabalhadores, muitas vezes esta falta de apoio dos trabalhadores somente ajudará a empresa a resolver o caso a seu favor.

Se um trabalhador teme lutar pela sua reivindicação, o apoio moral dos seus companheiros lhe dará coragem. Informe aos associados sobre tudo o que acontece no seu departamento e faça com que todos estejam unidos.

SEJA DEMOCRÁTICO

Realize reuniões no departamento para informar aos trabalhadores sobre o que está se passando. Estimule-os a expressarem suas opiniões. Sempre que uma situação do local de trabalho afetar certo número de trabalhadores, reúna-os e consulte-os. De outra forma você poderá ficar no ar, e sem apoio.

Há muitas maneiras para fazer cada trabalhador sentir-se como um membro verdadeiramente colaborante do seu sindicato e do movimento trabalhista. Quanto mais atuante for cada trabalhador, menos trabalho você terá para fazer sozinho, porque haverá uma equipe trabalhando com o mesmo objetivo.

MANTENHA OS TRABALHADORES INFORMADOS SOBRE A POLÍTICA E AS ATIVIDADES DO SINDICATO.

O Sindicato não poderá conseguir apoio dos trabalhadores no local do trabalho se eles não ficarem a par das suas atividades. Como membro do sindicato mais bem informado no seu departamento, o representante deve promover a divulgação das informações.

INFORME AOS ASSOCIADOS SOBRE A ÚLTIMA PALAVRA DA POLÍTICA SINDICAL.

Explique e interprete a política sindical onde for necessário. Você, representante ou delegado sindical representa um elo entre os trabalhadores e o sindicato. Muitos trabalhadores jamais têm a oportunidade de ver outro dirigente sindical além de você.

Certifique-se de que todos os trabalhadores novatos compreendem a maneira de operar do sindicato, tanto no nível local como nacional e da organização dentro do local de trabalho, da maneira de proceder quanto às reivindicações, etc.

Realize reuniões departamentais pelo menos uma vez por mês, para manter os colegas de trabalho a par dos acontecimentos.

Você é o próprio sindicato para os trabalhadores do seu local de trabalho. Faça com que todos os sindicalizados do seu departamento recebam a literatura sindical. Mantenha o quadro de avisos atualizado.

SENTIMENTOS PESSOAIS E POLÍTICA SINDICAL

Se você permitir que as preferências ou antipatias pessoais influenciem nas suas decisões, você há de fazer inimigos, e certamente perderá a confiança dos associados.

O associado que votou contra você, tem o mesmo direito aos serviços do sindicato como o trabalhador que votou a favor tem.

Trate das situações de maneira a evitar dissensões e dificuldades dentro do sindicato em vez de se preocupar com a maneira que lhe dá maior satisfação pessoal.

Um associado tem o direito de ver suas reivindicações solucionadas adequadamente sob quaisquer circunstâncias. Fazer política com as reivindicações é destruir os fundamentos do sindicato.

Solucione as reivindicações nos seus próprios méritos e não conforme suas implicações políticas.

COMBATA A DISCRIMINAÇÃO

Fazer discriminação ao resolver uma reivindicação só virá a criar uma nova reivindicação.

Um dos objetivos do movimento sindical é combater a discriminação. Os empregadores utilizam freqüentemente a discriminação para dividir os trabalhadores e combater o sindicato. Qualquer coisa, como a discriminação, que causa atritos entre os trabalhadores, ameaça a sua solidariedade e enfraquece o sindicato.

UM BOM CÓDIGO DE ÉTICA SINDICAL AFIRMA QUE:

“Um dos principais benefícios, que o sindicato dá aos seus associados é a proteção do mecanismo das reivindicações, e a nenhum associado deve ser negada esta proteção direta ou indiretamente, por causa de raça, religião, cor, sexo, origem nacional ou opinião política.”

O representante deve desencorajar a atividade discriminatória entre os associados e tentar proteger os direitos dos grupos minoritários, sempre que estejam sendo isolados. Fazer discriminação na solução de uma reivindicação ou em qualquer outro assunto é anti-sindicato.

O REPRESENTANTE COMO CONSELHEIRO.

Encoraje aos Associados a Usufruírem dos Serviços e dos Benefícios do Sindicato.

Informe aos associados que espécie de serviços e oportunidades o sindicato lhes oferece; esporte, recreação, lazer, programas e convênios educacionais e de orientação para os associados e seus dependentes. Talvez a sua organização local possua uma caixa de empréstimos; um banco de sangue; banco de empregos. Você faz piqueniques? Festas de natal para as crianças? Faça com que seus associados estejam a par dessas atividades.

O REPRESENTANTE COMO UM LÍDER – Sumário

1. Estude os assuntos sindicais.
2. Seja um exemplo para os outros trabalhadores.
3. Trave relações com os novos trabalhadores.
4. Mantenha um cadastro dos associados.
5. Leve os associados às reuniões e assembléias sindicais, aos assuntos sindicais, aos seminários e aos encontros sindicais.
6. Atenda aos associados ouvindo todos os seus problemas.
7. Faça com que seu departamento fique unido.
8. Efetue reuniões departamentais e consulte freqüentemente os associados.
9. Mantenha os trabalhadores informados sobre a política e as atividades sindicais.
10. Não misture preferências ou antipatias pessoais e a política sindical com as reivindicações.
11. Combata a discriminação. Desencoragem os preconceitos.
12. Não prometa vitórias.
13. Não protele as soluções das reivindicações.
14. Mantenha os trabalhadores informados. Conheça as fontes da informação e não deixe de obtê-las quando os trabalhadores as procurem.
15. Informe os associados sobre os serviços que o sindicato presta. Os encoraje a se utilizarem desses serviços.
16. Combata a propaganda antiliberal e anti-sindical.
17. Saiba referir-se ao acordo coletivo do sindicato, aos regulamentos da organização local e aos Estatutos do sindicato.

Você é o próprio sindicato para os trabalhadores do seu local de trabalho. Faça com que todos os sindicalizados do seu departamento recebam a literatura sindical. Mantenha o quadro de avisos atualizado.

SENTIMENTOS PESSOAIS E POLÍTICA SINDICAL

Se você permitir que as preferências ou antipatias pessoais influenciem nas suas decisões, você há de fazer inimigos, e certamente perderá a confiança dos associados.

O associado que votou contra você, tem o mesmo direito aos serviços do sindicato como o trabalhador que votou a favor tem.

Trate das situações de maneira a evitar dissensões e dificuldades dentro do sindicato em vez de se preocupar com a maneira que lhe dá maior satisfação pessoal.

Um associado tem o direito de ver suas reivindicações solucionadas adequadamente sob quaisquer circunstâncias. Fazer política com as reivindicações é destruir os fundamentos do sindicato.

Solucione as reivindicações nos seus próprios méritos e não conforme suas implicações políticas.

COMBATA A DISCRIMINAÇÃO

Fazer discriminação ao resolver uma reivindicação só virá a criar uma nova reivindicação.

Um dos objetivos do movimento sindical é combater a discriminação. Os empregadores utilizam freqüentemente a discriminação para dividir os trabalhadores e combater o sindicato. Qualquer coisa, como a discriminação, que causa atritos entre os trabalhadores, ameaça a sua solidariedade e enfraquece o sindicato.

UM BOM CÓDIGO DE ÉTICA SINDICAL AFIRMA QUE:

“Um dos principais benefícios, que o sindicato dá aos seus associados é a proteção do mecanismo das reivindicações, e a nenhum associado deve ser negada esta proteção direta ou indiretamente, por causa de raça, religião, cor, sexo, origem nacional ou opinião política.”

O representante deve desencorajar a atividade discriminatória entre os associados e tentar proteger os direitos dos grupos minoritários, sempre que estejam sendo isolados. Fazer discriminação na solução de uma reivindicação ou em qualquer outro assunto é anti-sindicato.

O REPRESENTANTE COMO CONSELHEIRO.

Encoraje aos Associados a Usufruírem dos Serviços e dos Benefícios do Sindicato.

Informe aos associados que espécie de serviços e oportunidades o sindicato lhes oferece; esporte, recreação, lazer, programas e convênios educacionais e de orientação para os associados e seus dependentes. Talvez a sua organização local possua uma caixa de empréstimos; um banco de sangue; banco de empregos. Você faz piqueniques? Festas de natal para as crianças? Faça com que seus associados estejam a par dessas atividades.

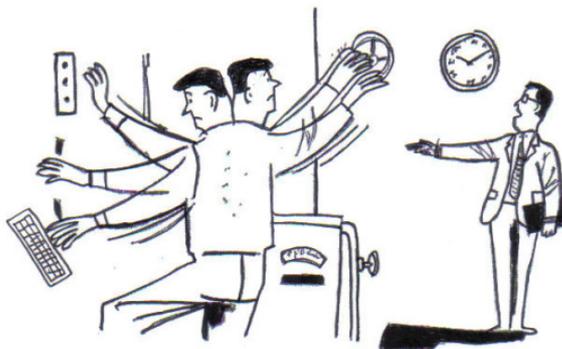
ESTUDO DE TEMPO E MOVIMENTO PARA REPRESENTANTES SINDICAIS NAS EMPRESAS.

Este material é destinado a ajudar o representante sindical na empresa a fiscalizar o cumprimento do acordo coletivo e a processar reivindicações sobre a quantidade de trabalho **onde existem sistemas de incentivo da produção. Isto não constitui um endosso dos estudos de tempo ou sistema de incentivo.**

Depois de longa experiência, o movimento sindical concluiu que o sistema de incentivos não é o melhor método de pagamento de salários.

O sindicato acha que onde for possível **sem sacrifício de ganhos**, deve ser feitos esforços para eliminar os sistemas de incentivo, e aplicar á base do dia de trabalho.

Os sistemas de incentivo não serão eliminados do dia para a noite. Em empresas onde existem representa uma ameaça à saúde e a segurança e também à estabilidade de emprego para os nossos associados, a não ser que introduzamos cláusulas protetoras nos nossos Acordos e nas Convenções Coletivas de Trabalho e, **a não ser que fiscalizemos o Acordo Coletivo, para impedir manipulações injustas dos planos de incentivos, pelos empregadores.**



As empresas, muitas vezes, utilizam-se dos métodos de estudo de tempos e movimentos para obter mais produção, por menos dinheiro (por um menor custo).

EM QUE CONSISTE O ESTUDO DE TEMPOS?

O estudo de tempo é considerado o método de determinar o tempo necessário, ao trabalhador para realizar sua tarefa, de acordo com um método específico e certas condições prescritas.

As empresas, muitas vezes, compram sistemas de estudo de tempos e os utilizam para obter dos seus empregados mais produção por menos dinheiro.

Os estudos de tempos são habitualmente feitos por cronometrista que se utiliza de cronômetro de precisão enquanto está fazendo certo serviço. Este tempo é então corrigido para eliminar demoras, descansos, necessidades pessoais e fatores de incentivo. O resultado é um padrão.

A tarefa ou padrão de tempo pode ser em termos de unidades/hora, tempo padrão por 100 unidades ou tempo/unidade. Se existe um plano de incentivos, o padrão pode ser expresso também em termos monetários, tais como um centavo por peça produzida.

Os estudos de tempos são chamados pelas empresas de “científicos”, mas o estudo de tempo produz resultados que são simplesmente opiniões, e a opinião do sindicato é tão boa quanto a da empresa.

Realmente, o julgamento de um trabalhador tem sido provado como o mais preciso do que o de técnicos de tempo, em algumas pesquisas realizadas neste terreno.

O REPRESENTANTE CONSTITUI Á DEFESA CONTRA PADRÕES INJUSTOS DE PRODUÇÃO.

A primeira linha de defesa dos sindicatos, contra o aceleramento da produção e os padrões injustos, é o representante no local de trabalho.

Há quatro partes principais na tarefa do representante:

1. Ele deve ensinar aos trabalhadores do seu departamento a proteção que lhes dá o acordo coletivo e de que maneira devem trabalhar quando o tempo é estudado.

2. Ele deve se manter informado sobre todos os estudos de tempo em elaboração, sobre as mudanças nas operações e as razões para essas mudanças.

3. *Ele deve ser capaz de poder comparar todos os aspectos do estudo de tempos com uma tarefa, como ela é normalmente organizada e preparar os fatos básicos para uma reivindicação sobre estudo de tempos.*

4. *Deve estar familiarizado com os problemas gerais de incentivo dos trabalhadores e sugerir melhoramentos do acordo coletivo para enfrentar esses problemas.*

Eis as ações específicas que um representante pode empreender, sobre os pontos acima mencionados:

1. ENSINAR O SEU DEPARTAMENTO.

O Julgamento do Trabalhador É Tão Bom Quanto O de Qualquer Um.

O representante sindical no local de trabalho jamais deve permitir que os trabalhadores no seu departamento sejam “soterrados” pelos chamados processos e argumentos “científicos” da empresa e dos homens do estudo de tempos.

Todo aspecto do processo de estudo de tempos, desde a cronometragem até os vários descontos para descanso, necessidades pessoais e demoras podem ser sujeitos a uma revisão pelo Sindicato, através do acordo ou da convenção coletiva de trabalho e do processo de reivindicação.

Nenhum estudo de tempo é absolutamente preciso. O trabalhador que executa o trabalho é um juiz tão preciso como qualquer um quanto a “correção” de qualquer padrão de trabalho.

OS TRABALHADORES DEVEM TRABALHAR À VELOCIDADE NORMAL

Como o julgamento de quem executa o trabalho é tão bom como o de qualquer homem de estudo de tempo, o representante sindical deve instruir aos trabalhadores que serão estudados quanto ao tempo, para adotarem uma velocidade **que lhes seja completamente normal**, de modo que não terão que prestar maior atenção para mantê-la naturalmente.

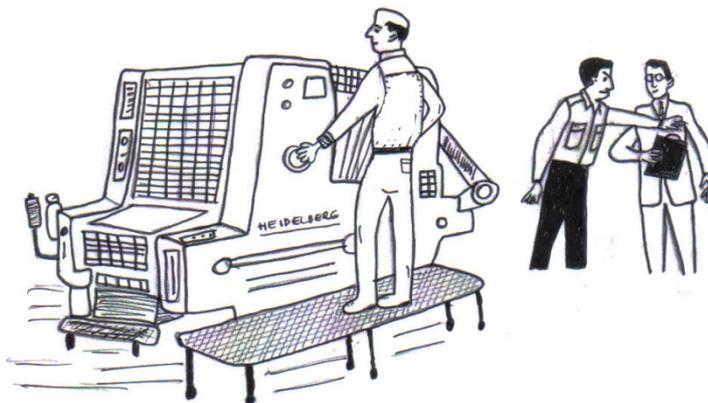
Suas mentes estarão livres para se concentrarem sobre o método exato, no qual o ritmo de trabalho deverá se basear.

NENHUM ARTIFÍCIO ATÉ QUE O ÍNDICE SEJA ESTABELECIDO

O representante sindical deve convencer a sua gente, que a hora de empregar artifícios para facilitar o trabalho é depois que os índices de velocidade do trabalho tiverem sido estabelecidos.

Os operadores de incentivo não estão sendo pagos como engenheiros de métodos. Não se deve permitir que a empresa explore a engenhosidade de seus trabalhadores a fim de fixar quotas mais elevadas para suas tarefas.

O representante sindical deve convencer a sua gente da importância de trabalhar à velocidade normal, concentrando-se sobre o método.



Defenda seus representados contra padrões de produção injustos.

Em 99% das tarefas que são habitualmente estudadas quanto ao tempo, nenhum trabalhador consegue iludir um homem de estudo de tempo experiente.

Se um trabalhador tateia, inventa interrupções ou trabalha em câmara lenta durante um estudo, ele obriga ao homem de estudos de tempo a calcular o tempo necessário, e ele sempre calcula a favor da empresa.

2. MANTENHA-SE INFORMADO

“Os fatos reunidos por um representante sindical podem constituir a diferença entre o ganhar e o perder de uma reivindicação de estudo de tempo”.

O sucesso de uma negociação de um acordo e ou de uma convenção coletiva de trabalho, e o tipo dos dispositivos acordados que o sindicato obtém sucesso quanto ao estudo de tempo, dependem dos relatórios de todos os representantes.

Você não pode convencer uma empresa ou um árbitro de que alguma coisa está errada com fatos muito mais depressa (mais rápidos), do que com declarações quanto à dureza do trabalho.

Eles não podem sentir a dor das suas costas, más podem perceber um erro, se você lhes mostra aonde a dor se localiza.

MANTENHA UM CADASTRO.

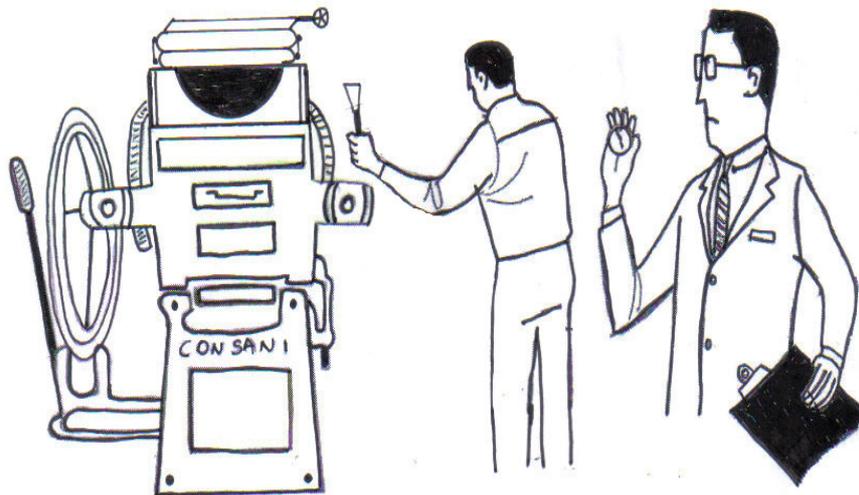
Mantenha seu próprio cadastro. Cada vez que a empresa realizar um estudo de tempo, ou a chamada “verificação de métodos” no seu departamento, anote tudo.

Às vezes um engenheiro pode usar somente “bons estudos” para estabelecer os padrões. E ele abandona àqueles padrões que não lhes dão a solução de que deseja.

Se você tiver um registro de **todos os estudos** anteriormente realizados, você saberá se falta mais algum.

Sempre que fizer uma anotação de um estudo, anote os seguintes pontos:

- a) A data do estudo;
- b) O empregado estudado ou controlado;
- c) As máquinas ou o número de operações sobre as quais foi feito o controle;
- d) A produção durante o período de controle e também durante todo o turno.



Os operadores devem trabalhar em velocidade normal, concentrando-se sobre o método.

*Sempre observe bem se houve algumas condições especiais do trabalho, estudadas, enquanto o mesmo estava sendo verificado e **não esqueça de anotá-las**. Caso contrário anote que o trabalho foi efetuado sob condições normais.*

INSPEÇÃO DE ROTINA SÃO DE GRANDE AJUDA.

Outros tipos de informações úteis em um caso de reivindicação ou arbitramento, quando compiladas periodicamente pelo representante, depois dos controles de rotina são:

a) Tempo de descanso – o número de minutos ociosos que o trabalhador obtém diàriamente.

b) Dados sobre o tempo gasto na realidade com a limpeza do local de trabalho comparado com o tempo teoricamente gasto também podem ser úteis. A impossibilidade de realizar a limpeza no tempo teórico constitui sempre uma prova quase certa do que ocorre com o resto dos padrões.

c) Sê a execução da tarefa é feita com auxiliar, anote-o; um padrão quando correto deve dar tempo suficiente, para cada pessoa realizar sua tarefa própria sem ajuda.

3. TRATANDO DAS REIVINDICAÇÕES SOBRE ESTUDOS DE TEMPO.

Nas reivindicações sobre estudos de tempo, como em qualquer outro tipo de reivindicação a tarefa mais importante é assinalar os fatos. Posto que algum conhecimento de estudo de tempo ajude, não é necessário para um representante sindical no local de trabalho ser um técnico em estudos de tempo, para processar uma reivindicação sobre a carga de trabalho a realizar.

O REPRESENTANTE SINDICAL NA OFICINA DEVE:

a) *CONSEGUIR OS REGISTROS DA EMPRESA.*

Obter um exemplar de todos os registros de estudos de tempo da empresa sobre a operação e outros dados que tiverem sido utilizados para determinar os padrões de produção. Os registros deverão ser totalmente verificados quanto à sua adequação.

b) *Lembrar-se que Informação Incompleta Pode Significar Rejeição do Estudo de Tempo.*

Certifique-se de que o estudo de tempo ou outro estudo que você obtém da empresa está completo. Se estes fatos não são registrados com suficientes detalhes ou estão redigidos inadequadamente não há como verificar se a precisão do estudo. Isso pode constituir fundamento para a rejeição do mesmo.



Mantenha registros dos estudos de tempo.

c) **COMPARE AS INFORMAÇÕES DA EMPRESA COM AS CONDIÇÕES REAIS.**

Compare as informações contidas no relatório detalhado da empresa com os métodos e as condições sob as quais o trabalho é realmente realizado. Examine o relatório da mesma forma que um auditor pesquisaria os livros contábeis. Compare cada tempo do estudo com o que na realidade acontece no trabalho. Determine através desta comparação se o trabalho é o mesmo de quando foi estudado.

Por exemplo:

- Se o material era o mesmo;
- Se o material foi localizado no mesmo lugar;
- Se a mesma máquina está sendo usada;
- Se as mesmas ferramentas e aparelhos estão sendo utilizados;
- Qualidades, padrões, etc.
- Estes e outros itens devem ser cuidadosamente verificados e comparados com o relatório detalhado do trabalho da época do estudo.

Se existir qualquer discrepância deve ser cuidadosamente anotada.

d) **Lembrar-se:**

AS DIFERENÇAS PODEM CAUSAR A MODIFICAÇÃO DO PADRÃO

As diferenças podem exigir mais tempo para o trabalho porque não foram originalmente consideradas. Assim, elas devem ser usadas na negociação com a empresa para obter mais tempo.

e) **CERTIFIQUE-SE DE QUE OS ELEMENTOS ESTÃO CLARAMENTE DEFINIDOS.**

Habitualmente o ciclo total da operação é dividido para propósitos de medição do tempo em partes que são chamadas elementos. **Verifique** a divisão do trabalho no estudo. **Certifique-se** de que os pontos iniciais e terminais estão claramente definidos. Se não for assim qualquer tentativa de medir os elementos, atribuindo-lhes valor em tempo, é puro trabalho de adivinhação.

f) **VERIFIQUE AS DESCRIÇÕES.**

Verifique as descrições de cada elemento, para ver se elas descrevem o que o operador precisa no momento. Qualquer modificação que exija mais tempo do que quando foi feito o estudo invalida o estudo original.

g) **CERTIFIQUE-SE DE QUE TODAS AS PARTES DO TRABALHO ESTÃO CRONOMETRADAS.**

Certifique-se de que tudo que o operador precisa fazer como parte do seu trabalho foi registrado e cronometrado na folha de estudo. **Verifique** as tarefas que não fazem parte de todo o ciclo.



Obtenha os registros da empresa

Coisas como reabastecer o estoque, ajustar as máquinas, trocar as ferramentas, ler os detalhes técnicos e a espera por materiais são exemplos dos itens mais freqüentemente omitidos no relatório de estudos de tempos.

h) **ATENTE PARA AS “ELIMINAÇÕES”**

Os resultados de um estudo de tempo são baseados em uma série de diferentes cronometragens do mesmo trabalho. O técnico do estudo de tempo pode considerar algumas das suas cronometragens como “anormais”.

Se o técnico que fez o estudo se descartou de alguma das cronometragens realizadas, deve registrar as razões para fazê-lo. Isso possibilita ao sindicato determinar, de maneira racional, se a “eliminação” é válida.

O fato de que um certo tempo é menor ou maior do que outro, para um certo elemento, não constitui razão suficiente para eliminá-lo.

i) CERTIFIQUE-SE DE QUE O ESTUDO LEVOU O TEMPO SUFICIENTE.

O estudo levou o tempo suficiente para refletirmos com precisão todas as variações e as condições que o operador enfrentaria durante todo o trabalho? Lembre-se de que coisas como: iniciar e terminar o trabalho, mudar e ajustar aparelhos, refazer o estoque, etc. – são freqüentemente omitidas. Será que isto representou uma amostra adequada do trabalho como um todo? Se não, o estudo de tempo deve ser rejeitado, pois os seus resultados não têm sentido.

j) A MÉDIA É O ÚNICO MÉTODO ADEQUADO.

Verifique que somente uma média simples e não a mediana, a moda ou qualquer outro artifício aritmético, foi usada ao calcular os tempos dos elementos. A média é o único método apropriado para os objetivos do estudo de tempo.

k) VERIFIQUE O FATOR DE RITMO

O “PROCESSO DE RITMO” É MUITAS VEZES, INADEQUADO.

“*Rating*” é o processo pelo qual o técnico de estudo de tempo compara a produção verdadeira do trabalho em estudo, com a idéia do que deveria ser a produção “normal”. **Esta idéia de normal é qualquer coisa que o técnico de tempo formula na sua cabeça quando faz o estudo.**

É ESTRITAMENTE UM JULGAMENTO PESSOAL.

O julgamento do trabalhador é exatamente tão bom quanto o do técnico em estudo de tempo.

Através da manipulação desse fator de ritmo é fácil para o técnico de estudo de tempo chegar, praticamente a qualquer resultado que ele quiser.

Verifique o fator de ritmo na folha de estudos de tempo. Descubra se o técnico de estudo de tempo registrou o seu fator de ritmo antes de deixar o trabalho ou depois que computou os tempos observados. **Pergunte** aos operadores em questão se acham que o **fator de ritmo** está adequado. Observe o trabalhador que foi estudado a trabalhar no ritmo que considera adequado e depois **no ritmo exigido** para produzir a quantidade **de trabalho** fixada **pela empresa**.

l) Assegure que os Tempos Para Necessidades Pessoais, Descanso e Demora, Foram Previstos Nas Quantidades Adequadas.

m) VERIFIQUE TODOS OS CÁLCULOS À PROCURA DE ERROS.

Com todos os fatos obtidos das verificações anteriormente mencionadas o representante, o membro da comissão ou o dirigente sindical da organização local estarão em posição de participar de modo racional em uma negociação de acordo coletivo de trabalho, quando surgir uma disputa sobre normas de produção. O sindicato possui as informações básicas necessárias para processar a reivindicação.

REDIGINDO UMA REIVINDICAÇÃO DE ESTUDO DE TEMPO.

O representante deve redigir reivindicações breves e específicas, de preferência, a longos documentos legais. Os exemplos de tal redação são:

- “Protesto a aceleração de ritmo para a produção de peças”;
- “Reivindicação no caso de tarefa por produção por unidades;
- “A empresa, deixou de aumentar o padrão de tempo para trabalho de produção por unidade .
- “Protesto contra salários/prêmios perdidos, devido à diminuição da equipe.”
- “Exigência de pagamento adicional, por ter manipulado no trabalho material de má qualidade.



Compare as informações da empresa com as verdadeiras condições de trabalho.

Seja observador de que a informação é essencial e sempre incluída como necessária para identificar o trabalho, o tempo, o lugar, etc. Detalhes podem ser apresentados verbalmente. Exija sempre adicional por ter manipulado material prejudicial à sua saúde, e por ter utilizado material de má qualidade fornecido pela empresa!

A tarefa do representante ao participar das etapas superiores de um processo de reivindicação é fornecer todas as informações necessárias, constantes das notas e dos dados que reuniu, e sugerir a chamada de trabalhadores de seu departamento como testemunhas para evidenciar fatos verdadeiros, para desafiar informações erradas dadas pela empresa e para ajudar a Comissão de qualquer outra maneira.

4. MELHORIA DO ACORDO COLETIVO.

4. Melhoria do Acordo.

O representante sindical seja membro ou não das Comissões de Negociações de Acordos e ou de Convenção pode ajudar na obtenção de melhor proteção para os trabalhadores no Acordo Coletivo contra os piores aspectos do sistema de incentivos e de pagamento por peças.

Dependendo dos problemas do seu departamento, o representante pode, por exemplo, sugerir que os seguintes dispositivos sejam incluídos no Acordo ou na Convenção Coletiva de Trabalho, a ser firmado (a):

a) O departamento de estudos de tempo deve estabelecer índices novos ou modificados, que pelo menos correspondam aos rendimentos anteriores deste trabalho;

b) Salários extras, pagos por hora, devem ser pagos por todas e quaisquer perdas independentes da vontade do trabalhador;

c) Inspeções de rotina sobre os períodos de tempo fixados devem ser proibidas. O representante deve ser avisado, antecipadamente e por escrito, antes de ser efetuado um estudo de tempo, e a empresa deve demonstrar que houve uma mudança substancial no trabalho para poder reestudá-lo.

d) As melhorias introduzidas pelos trabalhadores no trabalho não podem ser utilizadas para diminuir o tempo fixado.

e) Os estudos de tempo só podem ser realizados depois que uma rotina oficial e, por escrito, do trabalho a realizar for entregue ao trabalhador, e o mesmo tenha a oportunidade de por essa rotina em prática. Em outras palavras, artifícios não devem ser submetidos a estudo.

f) O fator de ritmo ou de nivelção deve ser dado ao operador em estudo depois de completada a observação e antes do técnico de estudo de tempo deixar o local.

g) Ao representante deve ser permitido observar todos os estudos de tempo realizados no seu departamento.

Lembre-se: Isso deve ser incluído no acordo coletivo, por escrito, para evitar futuras dificuldades.

ALGUMAS EMPRESAS USAM DADOS PREVIAMENTE ACUMULADOS, EM VEZ DE ESTUDOS DE TEMPO.

Por exemplo: Em muitos pontos há um trabalho antigo sobre o qual já foram feitos estudos de tempo. Os “dados” padrões são então utilizados para esses elementos, que são os mesmos.

Algumas empresas vão ainda mais longe, em adotar um tipo de sistema cujo fator padrão é o trabalho (tempo/ritmo/funções/funções múltiplas).

Há empresas que, obtém através de filmagens, dados que consideram como capazes de cronometrar qualquer movimento do trabalhador.

Por exemplo: Um simples movimento da mão na extensão de uma polegada será considerado como movimento elementar. Se o movimento em questão for de 6 (seis) polegadas, a duração será 6 vezes o tempo elementar de uma polegada. Uma torcida de mão, um movimento do corpo, locomoção, movimento da cabeça, locomoção, movimento da perna, todos tem sua duração elementar fixada.

DESCRIÇÃO DE UM CASO DE REPRESENTANTE ALERTA.

A seguinte historia contada por um técnico do sindicato, mostra quanto um representante alerta pode conseguir:

“Em um grande departamento de uma empresa havia um representante sindical, que exercia suas funções laborais há vários anos que fez questão de conhecer tudo o que existia a respeito do seu departamento.

Em relação aos padrões de incentivos, ele estava perfeitamente familiarizado com o trabalho de rotina para cada produto e para cada operação no seu departamento. Ele possuía os dados sobre as durações padrões por elemento e para cada movimento de trabalho que seus companheiros de trabalho deveriam realizar.

Este representante não era apenas um colecionador de dados, ele os utilizavam de maneira aproveitável. Cada padrão de incentivo modificado ou novo era por ele examinado, e os tempos fixados para tarefas semelhantes ou idênticas eram comparados.

Os técnicos de estudo de tempos da empresa, quando o viam dirigindo-se para o seu escritório, ficavam apavorados.

Não há dúvidas que as atividades daquele representante, durante um período de dez anos, valia de trinta a quarenta centavos, por hora, para cerca quarenta empregados que ele representava.

Àquele representante sindical não era o super-homem nem possuía mais instruções que um trabalhador médio. Ele era apenas um homem comum, suficientemente teimoso para insistir sobre cada centavo a favor da sua gente e bastante ativo para obter os fatos.

A última ocasião em que àquele representante precisou da sua organização local, em caso de índices de ritmo de trabalho, foi conseguido um aumento de 20%, através de arbitramento.

A partir de então ele lutou sozinho no departamento, tendo procurado aconselhar-se com técnicos de estudos da Federação Sindical em apenas duas ocasiões.

Temos ai uma prova conclusiva de que o representante sindical no local de trabalho representa a primeira linha de defesa contra o aceleramento do trabalho e padrões injustos de produção.

NÃO CIENTÍFICOS.

Os empregadores adotam esses sistemas porque supõem que isto lhes economiza o trabalho de realizar estudos de tempo e porque são supostamente mais científicos. Isso não é verdade.

1. Os movimentos operários nunca se repetem de maneira idêntica em empresas ou em fábricas diferentes.

2. As pessoas podem ser diferentes, em termos de suas características físicas.

3. O sistema capitalista pressupõe que o homem é uma máquina. Ele não é uma máquina e as condições de trabalho não são exatamente adequadas às que deveriam prevalecer nos ambientes de trabalho.

4. O fator julgamento pessoal representa uma grande parte na divisão de uma operação em detalhados movimentos do corpo.

5. As durações fixadas para os movimentos elementares são tão diminutas que mesmo um pequeno erro no tempo pode resultar em conseqüências danosas e irreparáveis aos trabalhadores.

O PRETEXTO PARA RECRONOMETRAGEM.

Os empregadores usam freqüentemente os dados padrões como pretexto para **recronometragem**. Desta forma, eles esperam poder reduzir os índices. O processo de cronometragem dá os melhores resultados com trabalhadores habitualmente calmos. Os estudos de movimentos utilizam os melhores trabalhadores para estabelecer padrões para todos.

QUE PODE FAZER UM REPRESENTANTE SINDICAL?

1. Não tenha como certo que você tem que permitir a introdução dos estudos de movimento. Se isso não está claramente no acordo coletivo, oponha-se.
2. Não tente computar seus próprios cálculos de movimentos. Em vez disso, insista em que as tarefas sejam controladas por estudos de tempo independentes, ou de acordo com os dados, das experiências com operações já realizadas.
3. Certifique-se de que todos os descontos de tempo tais como descanso, demoras por necessidade fisiológica e pessoal, etc. estão incluídos.
4. LEMBRE-SE: A prova final é verificar se os nossos representados estão sendo pagos tão bem quanto antes.

5. O QUE O REPRESENTANTE SINDICAL DEVE SABER SOBRE AUTOMAÇÃO

O QUE É AUTOMAÇÃO?

A automação é tão diferente do uso da maquinaria na produção, como esta do trabalho manual.

Mesmo com o rápido desenvolvimento das máquinas, nos últimos séculos, o ser humano era necessário para transportar mercadorias, alimentar as máquinas com matérias primas, fazer julgamentos sobre questões de resistência, separação dos produtos imperfeitos, etc.

Hoje, o equipamento automático é capaz de substituir os trabalhadores em quase todas essas funções.

A automação permite produção contínua de mercadorias, desde a matéria prima até a testagem do produto final, sem utilizar mãos, mas exige cérebros humanos para operarem os novos equipamentos.

Através do uso de controles eletrônicos, conhecidos como “**feed back**”, as aparelhagens podem automaticamente, dar partida ou parar as máquinas, rejeitar tanto matérias primas imperfeitas como produtos finais defeituosos, entretanto, carece ainda de cérebros humano para operar tais equipamentos tecnológicos.

O PAPEL DO REPRESENTANTE SINDICAL

Com a introdução da automação o representante deve dedicar sua atenção a estes novos problemas.

1. O problema das dispensas.
2. O aumento da produtividade e dos lucros adicionais, criados pela instalação de aparelhos automáticos no departamento e na empresa / fábrica.
3. Os novos métodos de pagamento de salários e do seguro desemprego, que devem ser desenvolvidos e pagos de acordo com a maior produtividade.
4. O efeito dos novos processos, métodos e maquinaria, na avaliação e classificação das tarefas, na hierarquia, na modificação das exigências de qualificação do trabalhador e os efeitos sobre os seus proventos e na sua saúde.



O produto é manufaturado sem utilizar mãos ou cérebro humanos

Os empregadores dizem que não temos nada a temer com a automação, pois no passado as novas máquinas resultaram em mais empregos. Embora isso seja verdade á longo prazo, á curto prazo temos longos e sérios assédios de desemprego, porque não há suficiente poder aquisitivo para comprar as mercadorias produzidas. O sindicato propõe três medidas para evitar esse risco:

1. Aumento de salários e redução de preços, para assegurar adequado poder de compra.

2. Redução das horas de trabalho.

3. Salário anual garantido (abono indenizatório), indenização por dispensa e programas de treinamento em novas profissões.

INCREMENTO DA PRODUÇÃO

O resultado do sistema de produção automatizado é uma tremenda aceleração da produção, uma fabulosa avalanche de produtos, com custo reduzido momentâneo e volume aumentado. Este fenômeno trazido pelas tecnologias são claramente percebidos pelo representante sindical.

O representante sindical que se mantém a par da redução nos custos e da alta produção, saberá que desta acumulação de lucros adicionais poderão e deverão resultar salários mais elevados, salários anuais garantidos, indenização por dispensa e os recursos para os programas de treinamento em novas profissões.

AUMENTO DE SALÁRIOS E PREÇOS REDUZIDOS

Devemos negociar aumentos de salários levando em conta o aumento da produção, a fim de capacitar os consumidores a comprarem as mercadorias produzidas. Estes aumentos de salários serão, provavelmente, bem mais altos do que os negociados no passado.

MÉTODO DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

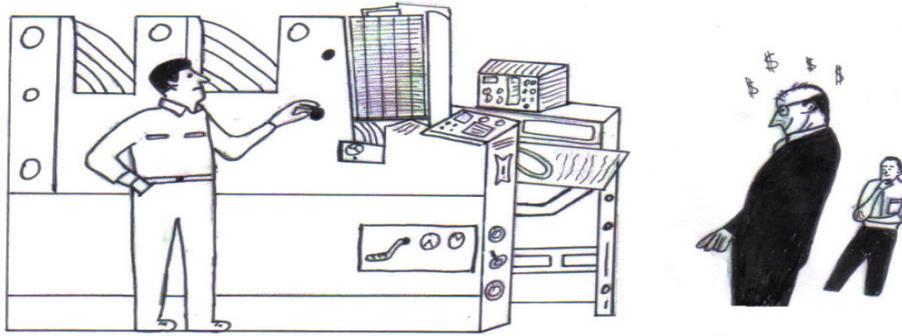
Os empregadores podem assumir a posição de que, com o advento da automação, o sistema de incentivo não é mais possível e desejarem voltar ao pagamento do trabalho à base do dia de serviço.

Se isso fosse possível sem um aumento dos salários bastante substancial, os trabalhadores ficariam privados de uma justa parte nos benefícios.

Se o equipamento automático fosse introduzido aos poucos, as pessoas da empresa que trabalhassem com o novo equipamento poderiam ser grandemente beneficiadas e outras não teriam benefício algum. Tudo isso criariam serias perturbações na estrutura de salários da empresa.

No local onde o sistema de incentivos à base individual ou de grupos for abolido, deve ser estabelecido um sistema geral de prêmios, onde todos os trabalhadores da empresa participem da crescente produtividade.

NOVAS TECNOLOGIAS



Resultados da automação: aumento da produção e diminuição dos custos.

Isso pode ser conseguido através da redução da semana de trabalho, férias e fins de semana mais longos e aumento do número de feriados.

Se as horas de trabalho fossem reduzidas a 36 por semana, milhares de empregados não seriam perdidos.

É um fato bem conhecido, que maior tempo de lazer cria demanda para mais bens e serviços, porque as pessoas têm oportunidades de usufruí-los.

PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES ATINGIDOS, COM PROGRAMAS DE TREINAMENTO E ADAPTAÇÃO A NOVAS PROFISSÕES E INDENIZAÇÃO POR DISPENSA.

Os empregados substituídos por uma máquina necessitam das seguintes medidas de proteção:

a) A primeira oportunidade para novo emprego criado pela modificação ou um outro trabalho disponível, em ordem de antiguidade.

b) Um programa de readaptação para ensinar aos empregados que forem deslocados, para trabalhar nas novas profissões e ou funções, criadas com a vinda das novas tecnologias e da automação.

c) Proteção contra perda de salários em qualquer transferência ou rebaixamento durante pelo menos um período de tempo determinado.

d) Estabelecer um valor a título de indenização ao trabalhador demitido a ser pago pela empregadora, para compensar pela perda do seu emprego.

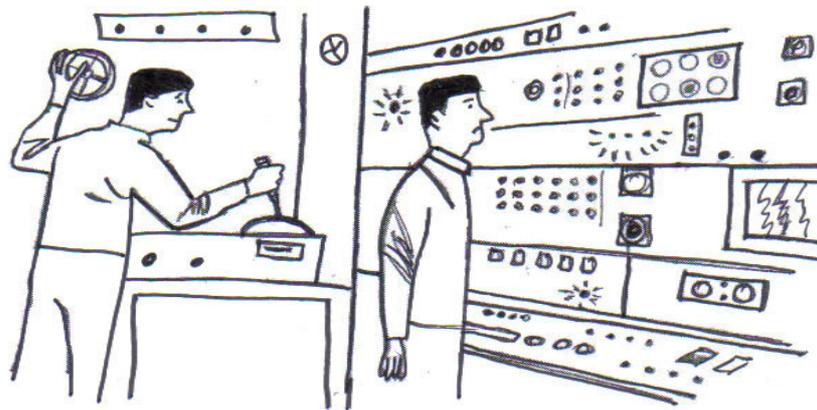
e) Criar uma cláusula no acordo coletivo dispondo que, em vez de demitir trabalhadores, os empregadores devem transferir os deslocados, para outras tarefas, e que nenhum trabalhador novo poderá ser contratado para substituir àqueles que deixem o emprego voluntariamente. Assim, a mão de obra diminuirá e se findará naturalmente, e sem haver a dispensa de trabalhadores.

EFEITOS SOBRE A AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES.

A classificação e a avaliação das profissões e funções serão muito afetadas pelas novas tecnologias e automação.

Os fatores em uma descrição de função como: esforço mental, habilidades física, responsabilidade pelas ferramentas e maquinaria, saúde e segurança no trabalho, serão avaliados pela automação de maneira diferente daquela que era avaliada pelo sistema de produção homem-máquina.

Unidades de salários elevados conforme havia no sistema de avaliação, de funções anteriores, diminuirão ou desaparecerão, pois, “sistemas e unidades de salários, cada vez menor surgirão”.



Modificação nas funções - antes e depois da automação.

FUNÇÕES DIFERENTES

Um trabalho, com elevado conteúdo de esforço físico terá, em vez disso, um elevado conteúdo de tensão nervosa.

Um trabalhador com alto conhecimento e conteúdo de responsabilidade pelo material e pelo processo de realização, será repentinamente privado dessas funções.

Um trabalhador ocupado conhecimento em uma tarefa em que é mais produtivo, quando gasta grandes quantidades de energia estará exercendo uma tarefa em que será mais produtivo quando estiver apenas parado, mas atento.

Um trabalho que outrora envolvia atividade manual, pode agora significar uma tensa observação de luzes faiscando em uma tela, para verificar se as operações são executadas de maneira correta pela máquina.

DICIONÁRIO DO REPRESENTANTE SINDICAL

“**Manutenção preventiva**” significa que a maquinaria da produção está funcionando enquanto o trabalhador está ao lado, em constante vigília e alerta para que tudo continue funcionando bem. A habilidade manual é substituída pela habilidade superior do equipamento.

NOVOS TIPOS DE REIVINDICAÇÕES

O representante sindical ver-se em uma roda viva sobre questões de avaliação de funções, em proporção do crescimento e aplicação das novas tecnologias e da automação.

Existem as carências pelo aumento de habilidade de manutenção e de habilidades na operação dos novos equipamentos tecnológicos. Os problemas das carências das empresas por mão de obra mais qualificada se elevam a cada dia.

Os empregadores tentarão tirar partido de um sistema de avaliação de funções obsoleto para rebaixar os empregados de suas funções. Isto deve ser vigiado de perto pelo Sindicato.

O representante sindical tem crescente número de reivindicações a tratar, em virtude das novas situações que surgem com as modificações das funções, com as novas tecnologias e a crescente automação.

Os sistemas de avaliação das atividades econômicas, e das profissões e funções, estão sendo revestidos pela substituição e introdução da automação nos diversos métodos vindos com as novas tecnologias de produção.

Um novo fator da produtividade deve ser tomado em consideração da necessidade da revisão desses sistemas.

A CLASSIFICAÇÃO DE FUNÇÕES TERÁ QUE SER MODIFICADA E AMPLIADA.

Os novos problemas do mundo do trabalho, surgidos com as novas tecnologias da automação, tem que estar na ordem do dia, da mesa de negociação, dos acordos e das convenções coletivas de trabalho. Más a sua apresentação deve ser de modo completo e adequado. Isto só poderá ocorrer tendo a organização sindical de qualquer grau e nível, negociadores que observem originalmente os problemas dos trabalhadores no seu dia a dia, e tenha atuação de um representante sindical atento.

TEMPO DE SERVIÇO (hierarquia)

O sistema de hierarquia por tempo de serviço terá que ser revisto à luz da nova situação, tendo que se estendido sobre uma base ampla.

De outra forma, as pessoas que puderem ser deslocadas de departamentos ou de ocupações em que forem introduzidas automações, não terão oportunidade de manter seus empregos.

Aceleração ou Extensão do Trabalho - Aumento na quantidade de trabalho que se espera de um empregado. A velocidade das máquinas pode ser aumentada, ou a um trabalhador pode ser exigido que atenda a um maior número de máquinas (funções múltiplas).

Agente de Negociação - Título de um funcionário sindical empregado do sindicato, á base de tempo integral, que representa o sindicato nas negociações com o empregador. Os agentes de negociação ou representante sindical negociador como ás vezes á ele denominamos, deve ser eleito pelos associados. Para ser bem sucedido no seu trabalho, o agente de negociação deve ser pessoa de considerável experiência na categoria e na organização sindical, e estar acostumado a lidar com pessoas, de maneira democrática e responsável.

Aproveitador - Trabalhador que se recusa em pagar às contribuições devidas a entidade sindical da sua classe. Que se recusa também a filiar-se a entidade sindical profissional da sua categoria, más, aceita todos os benefícios conquistados pelo sindicato, os quais somente os seus companheiros sindicalizados são aqueles que lutam.

Arbitramento – Maneira de solucionar disputas convidando um elemento neutro, cuja decisão é final e obrigatória.

- Automação** – Produção e supervisão do trabalho por meio de “músculos” mecânicos e “cérebros” elétricos e sem o uso direto de energia, habilidade ou controle humanos, mas operada por cérebros humanos.
- Avaliação de funções** – Método de comparar e avaliar funções, a fim de fixar seu valor relativo, no tocante a salários. Isso é feito através da divisão do trabalho em termos de habilidade, instrução, treinamento, etc. e comparando uma função com outras.
- Benefícios extras** – Todos os benefícios monetários do acordo ou convenção coletiva de trabalho, exceto o próprio salário; por prêmio de turma, feriados e férias remuneradas, seguro por dispensa, aposentadoria, etc.
- Boicote Secundário** – Induzir ou persuadir terceiros a cessarem ou a se absterem de tratar com um empregador.
- Bumping** – Processo inerente às dispensas, em que os trabalhadores com maior tempo de serviço substituem aqueles com menos tempo.
- Ciclo** – Seqüência de elementos no desempenho de uma tarefa, na qual depois que o último elemento é completado para uma unidade de produção sucessiva, com os outros elementos seguindo na mesma seqüência. Intervalo ou espaço de tempo, no qual um ciclo de elementos que ocorrem regularmente na mesma seqüência é completado.
- Closed Shop** – Empresa que contrata ou emprega somente sindicalizados.
- Compensação** – Acréscimo do tempo normal de um trabalho, para compensar tempo de descanso, as necessidades pessoais, as demoras e condições especiais inerentes à tarefa.
- Compensação de Demora** – Compensação incluída para compensar o empregado, pelo tempo perdido, por demoras independentes do seu controle.
- Conciliação ou Mediação** – Esforços desenvolvidos por uma entidade neutra para fazer com que o sindicato e a empresa cheguem a um acordo em uma disputa. O conciliador ou mediador age como amigo de ambas as partes, tentando encontrar uma base sobre a qual tanto o sindicato como a empresa, possa trabalhar. O mediador pode vir de uma organização particular, um órgão estadual ou do Governo Federal.
- Condições** – São as condições de trabalho utilizadas tanto na avaliação das funções, como nos estudos de tempo que afetam ao trabalhador durante uma operação, mas que não afetam diretamente a operação. Fatores como calor, luz e umidade são típicos de “condições”, pois influenciam quanto à fadiga, atitude e, portanto, desempenho do operador.
- Convenção Nacional** – O órgão mais elevado do sindicato é a convenção nacional, que se reúne a cada 2 anos. Cada organização, local, envia delegados para participarem da Convenção. Nela todas as questões gerais, sindical ou de política básica são decididas. Relatórios que abrangem todas as fases importantes das atividades sindicais são apresentados. As resoluções são debatidas. Líderes preeminentes e representantes do governo discursam perante a Convenção.
- Desconto** – Cláusula, do acordo ou da convenção coletiva do sindicato, dispondo sobre os descontos das contribuições provenientes do acordo ou da convenção coletiva, no holerite de pagamento dos trabalhadores sindicalizados, e da transferência dos valores para o sindicato.
- Desemprego Tecnológico** – Eliminação de um trabalhador em virtude de operacionamento de uma nova tecnologia ou equipamento (máquina), ou novo processo operacional que torna desnecessário o trabalhador.
- Dirigentes da Organização Local** – Habitualmente são: o Presidente, o Vice-Presidente, o Secretário, o Tesoureiro, a Direção Executiva e as Comissões permanentes. A direção das organizações locais administram o sindicato, de acordo com os seus Estatutos, mas, habitualmente têm regulamentos adicionais que, entretanto, não devem colidir com os Estatutos do Sindicato.
- Discriminação** – Tratamento desigual a trabalhadores devido à raça, religião, sexo, nacionalidade ou associação sindical. A discriminação pode ocorrer na contratação, nos tipos de trabalhos, nas escalas de pagamento, promoções, dispensas ou em outros casos.
- Elemento** – Parte selecionada de um ciclo de trabalho, separada para cronometragem e análise e, para a qual os pontos inicial e final, são claramente definidos e determinados.

Estatutos Sindicais – Os vários regulamentos ou leis pelos quais os sindicatos são dirigidos. Estas leis são adotadas e, quando necessário, emendadas pela Assembléia Geral de associados, seja ela entidade sindical; de abrangência municipal, regional, estadual ou nacional. Os Estatutos estabelecem direitos e deveres dos associados e dos dirigentes. São para o sindicato o mesmo que a Constituição Federal é para a Nação. Leia com atenção as leis do Sindicato. Uma cópia dos Estatutos deverá ser fornecida a cada associado que o solicitar.

Estudo de Tempo – Cronometragem do trabalho que um trabalhador realiza, a fim de fixar o tempo necessário para realizá-lo.

Etiqueta Sindical – Selo ou etiqueta aposto a um produto para mostrar que ele foi produzido por um trabalhador (a) sindicalizado (a).

Empresas Móveis – A mudança das instalações de uma empresa de uma área onde predominam altos salários estabelecidos pelo sindicato, para uma área não sindicalizada e de baixos salários, a fim de fugir aos padrões de salários e condições de trabalho, estabelecidos pelo sindicato. Este termo não inclui a expansão de instalações, mas apenas a sua transferência com desemprego e sofrimento para os trabalhadores.

Fator de Melhoria – Cláusula do acordo ou convenção coletiva de trabalho, que dispõe sobre o aumento automático do salário anual, baseado no fato de que a produção média por trabalhador, por hora, aumenta de ano para ano em nossa economia.

Fura Greve – Indivíduo que vai trabalhar em uma empresa enquanto os trabalhadores estão em greve.

Hierarquia por Tempo de Serviço – Período de tempo de serviço registrado com um empregador. A hierarquia por tempo de serviço muitas vezes determina dispensa, promoções, transferências e readmissões. No caso de dispensa a hierarquia por tempo de serviço significa, habitualmente que o último trabalhador contratado é o primeiro a ser dispensado.

Indenização Por Dispensa ou Demissão – Concessão de uma quantia estipulada no acordo ou convenção coletiva, a ser paga pelo empregador ao empregado que for demitido definitivamente, á título de indenização.

Índice de Custo de Vida – Nome comumente usado para índice de preços para os consumidores, que é preparado no Brasil pela Fundação Getúlio Vargas. Esse índice (inflação) mostra, mês a mês, ano a ano, a variação nos preços e o número de itens, de que se presume que a maioria das famílias compram; alimentos, vestuário, aluguel, móveis, etc. Este índice (inflacionário) de preços dá, aproximadamente, as mudanças do custo de vida.

Lock Out – Greve do empregador contra os empregados. O empregador “veda o acesso” dos empregados ao local de trabalho, na tentativa de forçá-los a concordar com as exigências empresa.

Manutenção da Filiação – Dispositivo de segurança do sindicato, que declara que, desde que um trabalhador se filiou voluntariamente, deve permanecer como associado até o fim do acordo ou da convenção coletiva de trabalho.

Média Salarial Horária – Salário médio horário, incluindo os proventos dos incentivos. De acordo com o costume local pode ou não incluir extraordinários, antecipação de turnos, etc.

Método de Cronometragem Contínua – Método de estudo de tempo no qual o cronômetro funciona continuamente. As leituras são feitas nos pontos de parada e os tempos elementares observados são obtidos por subtração.

Movimento de “Volta ao Trabalho” – O termo “movimento de volta ao trabalho” representa nada mais nada menos do que uma manobra de “fura-greve”. O empregador, habitualmente, não aparece declaradamente no “movimento”, mas age por traz dos bastidores. Se ele encontrar alguns oportunistas entre os trabalhadores que venham se ligar a ele, tanto melhor. Caso contrário o patrão costuma contratar os “adeptos”. Normalmente os trabalhadores não se deixam enganar por esses falsos “movimentos”, embora os jornais e a população, às vezes, sejam ludibriados com falsas notícias dadas pelo empregador.

Negociação de Acordo ou Convenção Coletiva – O processo de elaborar um acordo ou uma convenção coletiva para a solução das reivindicações entre a empresa e os trabalhadores, com um único agente, o sindicato falando por todos os trabalhadores da empresa.

Open Shop – Empresa onde a sindicalização não é obrigatória para manter o emprego.

- Organização Sindical Local** – É a unidade básica da organização sindical. Todo associado pertence a uma organização sindical local. Ele paga a sua contribuição associativa a uma organização local. Através da sua organização local os associados são ligados às entidades sindicais de grau superior (federação, confederação e a central sindical). Na organização sindical local os associados aprendem a prática da democracia. Aqui eles podem aplicar a lei parlamentar e aprender a discursar em público, nas reuniões e assembléias convocadas pelo sindicato.
- Organizador Sindical** – Representante do sindicato cuja tarefa, em uma empresa que ainda os trabalhadores não são sindicalizados, é tentar persuadir aos trabalhadores não sindicalizados a se filiarem ao sindicato e a convencer o empregador a tratar com a organização sindical direto, para que o sindicato possa cuidar de encaminhar as reivindicações dos trabalhadores.
- Pagamentos Atrasados** – Compensação por salários perdidos, por culpa do empregador. **Por exemplo:** salários perdidos através da dispensa do emprego ou através do **lock out**, em violação do acordo ou da convenção coletiva; tais salários podem ser recuperados como pagamento de atrasados embora a quantia exata possa ser modificada pelo acordo coletivo ou por decisão do arbitro.
- Pagamento de Incentivo** – Sistema de pagamentos baseado na quantidade de produtos produzidos por um trabalhador ou por um grupo de trabalhadores. O pagamento pode ser calculado diretamente sobre o número de peças produzidas ou sobre forma de prêmios dados aos trabalhadores individualmente ou por departamentos, pelo aumento da produção.
- Pagamento Igual Para Igual Tarefa** – Princípio de que os trabalhadores devem ser pagos igualmente pela realização de trabalho de igual valor, indiferentemente ao sexo, idade, raça, etc.
- Pagamento por Peça** – Preço pago ao empregado (a) por peça, por unidade de produção, dentro dos planos de incentivo de pagamento da empresa.
- Participação nos Lucros – PLR** – Distribuição de uma parte dos lucros do empregador aos empregados, sob forma de prêmio ou salário adicional.
- Período de Desvinculação** – Período de tempo determinado, fixado no acordo ou na convenção coletiva, durante o qual os associados podem pedir desvinculação do Sindicato se a quantidade de associado não é exigida para obtenção do emprego.
- Período de Experiência** – Período de experiência para os novos empregados, os quais conforme variem a duração da experiência, tais empregados não teriam direito aos dispositivos que asseguram o Acordo Coletivo.
- Período de observação** – Todo período de tempo, começando no instante exato em que se inicia a cronometragem e terminando após, completado o estudo, quando o cronômetro é parado.
- Prêmio da Turma da Noite** – Pagamentos adicionais feitos pelo empregador, habitualmente em forma de aumento percentual, por horas de trabalho noturnas.
- Produtividade** – Quantidade de produção que um trabalhador ou grupo de trabalhadores pode produzir em determinado período de tempo. É geralmente medido em termos de uma hora. Em virtude do seu contínuo aumento com a melhoria das habilidades dos trabalhadores, das máquinas e das técnicas, os sindicatos exigem aumentos salariais para que todos os trabalhadores possam ser beneficiados com o aumento da sua produtividade.
- Proventos Médios Horários** – Proventos totais, durante determinado período, divididos pelas horas de trabalho.
- Salário Anual Garantido** – Acordo Coletivo garantindo aos trabalhadores um rendimento, todas as semanas do ano, independentemente de dispensas, ou redução da jornada de trabalho.
- Salário Doença** – Importâncias semanais pagas ao trabalhador enquanto está doente. Esse pagamento pode ser previsto no acordo coletivo de trabalho.
- Salário Mínimo** – O menor salário que o empregador pode pagar. As categorias organizadas, a exemplo da categoria gráfica, tem o seu salário próprio mínimo diferenciando-se do salário mínimo nacional, é o Piso Salarial da categoria. Existe ainda o salário mínimo nacional. Entretanto, as empresas são obrigadas a cumprir o estabelecido na convenção, e não podem pagar salário inferior ao Piso Salarial estipulado na convenção Coletiva da categoria.

Salário Líquido – É a importância em dinheiro que o trabalhador recebe, deduzidas todas as taxas e demais descontos.

Salário Real – Poder aquisitivo do salário. **Por exemplo:** Se um trabalhador recebe 10% mais, mas o custo de vida (inflação) sobe 5% no mesmo período, seu salário real aumentou em 5%.

Seguro de Desemprego – Seção do acordo ou da convenção coletiva que protege o sindicato, exigindo dos trabalhadores a filiação ou manutenção da sua qualidade de sindicalizados, por determinado período de tempo, uma vez que eles se tenham filiado. **Por exemplo:** As cláusulas de “**union shop**” modificado ou a “manutenção da filiação”.

Sindicato da Empresa – Um sindicato dominado pelo empregador, que não oferece proteção real aos trabalhadores, ao passo que os impede de pertencer a um sindicato verdadeiro. É, portanto, pior que não ter sindicato.

Sindicato Profissional – É um sindicato de empregados em uma profissão. **Por exemplo:** o sindicato dos motoristas (condutores) que trabalham na mesma profissão, em diferentes lugares. É o contrário de um sindicato por categoria.

Tempo de Espera – Demora causada a um operador pela falta de material, desarranjo do equipamento, falta de ferramentas, etc.

Unidade de Negociação de Acordo Coletivo – Grupo de empregados que negocia coletivamente com seu empregador. A unidade pode incluir todos os trabalhadores de uma empresa ou de certo número de empresas ou pode incluir todos os trabalhadores de uma única profissão ou categoria de uma empresa, ou ainda de toda a jurisdição sindical.

Union Shop – Empresa na qual todo trabalhador abrangido pelo acordo coletivo de trabalho deve se tornar sócio do sindicato. Novos trabalhadores não necessitam ser associados no momento da contratação, mas devem filiar após o término de seu período de experiência.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Taubaté e Região.

Rua Bispo Rodovalho, 26 – 3º Andar Conjunto 302 Cep 12010-030 Centro Taubaté-SP.

DIRETORIA EXECUTIVA

Membros Titulares

Presidente: **CÍCERO FIRMINO DA SILVA**

Secretaria Geral: **DENISE NORBERTO SIQUEIRA**

Tesoureiro: **SANDRO RAMOS PAES DE CARVALHO**

Diretora de Saúde Ocupacional e Assuntos Previdenciários: **IVANA SAMPAIO MOREIRA SIQUEIRA**

Diretor de Organização e Relações Sindicais: **VALDEIR REIS PEREIRA**

Membros Suplentes

CARLOS AUGUSTO DE MOURA

MARCO ANTÔNIO ROMAIM

BENEDITO CARLOS PEREIRA

GUILHERME BITENCOURT DE OLIVEIRA

JORGE AUGUSTO DA SILVA

CONSELHO FISCAL

Membros Titulares

JOSÉ DE SOUZA

JORGE FRANCISCO DA CONCEIÇÃO

MÁRCIO APARECIDO CHAVES DA SILVA

Membros Suplentes

MAURICY DE SOUZA

MAURI DE SOUZA

PAULO AUGUSTO DE SOUZA MOURA

DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO AO CONSELHO DA FEDERAÇÃO

Delegados Titulares

CÍCERO FIRMINO DA SILVA

SANDRO RAMOS PAES DE CARVALHO

Delegados Suplentes

IVANA SAMPAIO MOREIRA SIQUEIRA

SÉRGIO AUGUSTO DOS SANTOS

GESTÃO: 25/06/2008 a 24/06/2013.