



INFORMATIVO ESPECÍFICO PARA OS
TRABALHADORES DO GRUPO ZF NO BRASIL

Nº 6 - OUTUBRO/2009

CUT BRASIL

CONFEDERAÇÃO
NACIONAL DOS
METALÚRGICOS
CNM/CUT BRASIL

ZF do Brasil Nova picape Amarok aquece produção em Sorocaba

PÁG. 2

Foguitinho



Trabalhadores da ZF do Brasil participam de assembléia promovida pelo Sindicato na porta da empresa para discutir questões pertinentes à categoria

Sorocaba

Trabalhadores da ZF Lemforder conquistam 2% de aumento acima da inflação e abono

PÁG. 2

ZF Sachs

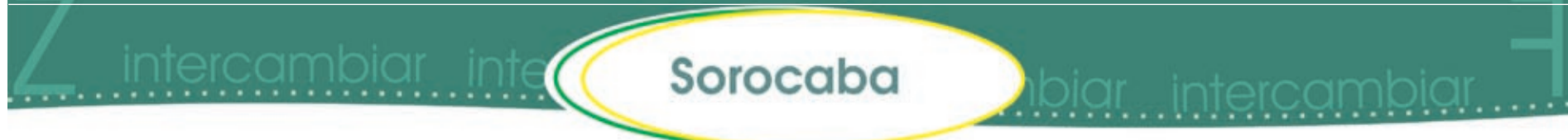
Direção ignora plano de carreira dos trabalhadores

PÁG. 3

Belo Horizonte

Empresa sacrifica trabalhadores com jornada maior que em SP

PÁG. 4



ZF Lemforder

União garante reajuste de 2% acima da inflação, além de abono

Aumento será de 6,53% e o abono de R\$ 850 para cada trabalhador

Os integrantes do CSE da ZF Lemforder agradecem o empenho de todos os trabalhadores que chegaram até a voltar para casa, em um sábado de horas extras, para mostrar à direção da empresa que a categoria estava unida em torno da campanha salarial.

A união e disposição de luta dos companheiros foram fundamentais para que conseguíssemos fechar um acordo de reajuste salarial acima da inflação. Mesmo em um ano atípico, em que boa parte foi marcada por um período de crise, conseguimos um reajuste de 6,53%, sendo 2% de ganho real, acima da inflação, além de

um abono, em parcela única, de R\$ 850,00.

Os companheiros da empresa Visão ficaram sem abono, mas em compensação conseguiram um reajuste salarial de 8,2%, o que dá um reajuste 3,6% de ganho real, já que a inflação do período, medida pelo INPC, foi de 4,44%.

O CSE pede que os companheiros mantenham, ao longo de todo o ano, a mesma união que tiveram durante a campanha salarial. Somente a união vai garantir novas conquistas, já que a empresa se comprometeu a apresentar um valor de aumento real em cima da nossa grade Salarial agora no mês de outubro.



O sindicalista Marcos Roberto Coelho, o Latino, fala em assembleia com os trabalhadores da ZF Lemforder

O CSE já vinha negociando com a empresa este reajuste sobre a grade salarial,

tanto para os companheiros horistas, quanto para os menssalistas. E ele [reajuste] só

virá se os companheiros se mostrarem unidos em torno desse objetivo.

ZF do Brasil

Nova picape aquece produção

Desde o começo do ano os trabalhadores e o Sindicato travaram uma batalha com a direção da ZF do Brasil para que ela não mandasse seus trabalhadores embora, muito menos reduzissem salários por conta da crise que se iniciava no final do ano passado.

O Sindicato previa uma crise de curta duração e, por isso, sugeriu várias alternativas para se evitar demissões e reduções salariais. A ZF do Brasil ignorou pelo menos dez propostas do Sindicato e, unilateralmente, fez demissões em massa e reduziu o salário dos trabalhadores, cuja atitude foi parar na Justiça e aguarda julgamento.

Hoje, poucos meses depois de fazer terror com os trabalhadores, a empresa começa a convocar os operários para fazer horas extras



para atender a demanda que já é crescente. Como previa o Sindicato e os trabalhadores, ela também começa a fazer algumas contratações.

No setor de fabricação e montagem de câmbio para a nova picape da Volkswagen, a Amarok, os trabalhos estão a todo vapor e os pedidos já estão atrasados. É bom lembrar que o anúncio da fabricação da Amarok, primeiramente batizada pela montadora de Robust, não é tão recente assim. Isso prova, mais uma vez, que a direção da ZF do

Brasil, se tivesse realmente consideração pelos seus funcionários, não teria reduzido salário, muito menos feito demissão em massa, como fez.

“A produção já foi retomada, tanto que a empresa já tem feito algumas contratações e exigido a realização de horas extras de alguns funcionários. Por isso que insistíamos tanto para que a empresa não demitisse, nem cortasse o salário do pessoal, como fez”, diz o diretor sindical João Evangelista de Oliveira.

ZF do Brasil

Trabalhadores querem PPR e plano social que atinja restritos

Com a nítida retomada do crescimento da economia, o Sindicato avisa os trabalhadores que já enviou a pauta de PPR à direção da empresa. O Sindicato acrescenta, também, que apesar das discussões sobre o plano de cargos e salários estarem adiantadas, a empresa não colocou no programa os “restritos”, operários que por motivos de doença ocupacional são restritos de algumas funções.

“Queremos discutir o PPR e ampliar os benefícios [do plano de cargos e salário] para que também atendam os trabalhadores restritos. Não podemos esquecer o PPR, nem aceitar um plano social que não contemple os restritos”, avisa o diretor sindical João Evangelista de

Oliveira.

O Sindicato quer um plano social decente, que respeite cargos e salários, funções, saúde e segurança no local de trabalho e assistência compatível. “Mas exigimos que esse plano social atinja aos restritos”, reafirma Evangelista.

Terceirizadas

O Sindicato avisa a direção da ZF do Brasil que ela também tem responsabilidade sobre os trabalhadores das terceirizadas. Os operários da Magnun, por exemplo, têm reclamado até da falta de uniforme.

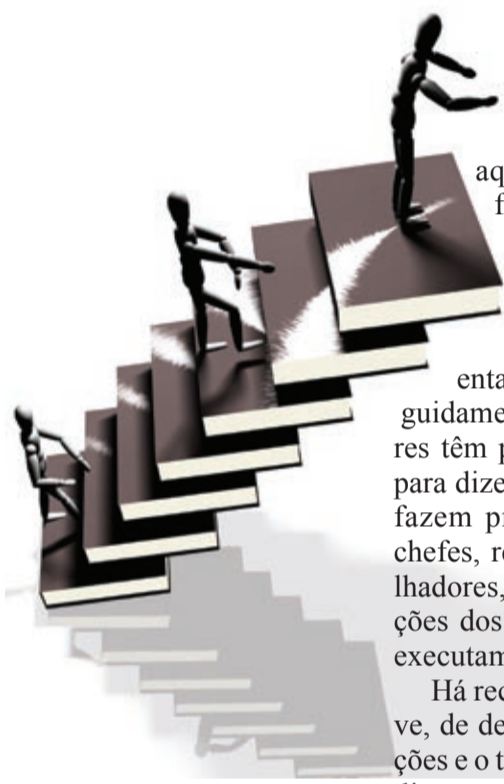
A empresa estaria, também, forçando os operários a pagarem horas de trabalho, reduzidas no período de crise, com serviços aos sábados.

intercambiar São Bernardo do Campo intercambiar

ZF Sachs

Direção ignora plano de carreira dos trabalhadores

Chefia enrola com promessas e privilegia amizades ao invés de competência e tempo de casa



Há mais de dois anos o CSE (Comitê Sindical de Empresa) na ZF Sachs denunciou aqui nesse jornal, a falta de um programa de cargos e salários nessa unidade. O problema, no entanto, continua. Seguidamente os trabalhadores têm procurando o CSE para dizer que as chefias só fazem promessas. Alguns chefes, reclamam os trabalhadores, fazem até avaliações dos pedidos, mas não executam a tarefa.

Há reclamações, inclusive, de desrespeito às avaliações e o tempo de casa. Eles dizem que as “amizades” estão prevalecendo. Os integrantes do CSE têm dito às lideranças da Zf Sachs

que não concordam com esse projeto, porque têm certeza de que um trabalhador que tem mais de três ou quatro anos de empresa não precisa provar nada [em termos de capacidade] à direção da empresa.

Mesmo assim, tem chefes que dizem que os trabalhadores antigos não têm todo o conhecimento do setor. O CSE concorda, em parte, com essa observação. Mas acrescenta, também, que o CSE já alertou a empresa de que se deixar um trabalhador em uma só máquina ele não terá como mostrar toda a sua capacidade de trabalho.

Denunciem situações de risco

Os integrantes do CSE e da CIPA na Sachs, eleitos pelos trabalhadores, não podem deixar de chamar a atenção

da direção da empresa pela atitude de alguns administradores do chão de fábrica, que têm colocado a vida de operários em risco.

O CSE e a CIPA cobram punições para os responsáveis pelo acidente que aconteceu no setor de mola membrana recentemente, episódio este que também já foi denunciado na assembleia da nossa campanha salarial.

Por pouco o acidente não se tornou grave; por pouco mais um trabalhador não ficou mutilado. Ao saber do acidente, integrantes da CIPA foram ao setor e detectaram a violação de um sistema de segurança, que hoje é muito importante para se prevenir acidentes.

Nós, integrantes do CSE e da CIPA, pedimos aos companheiros que façam de-

núncias. Não se pode aceitar práticas irresponsáveis que colocam a vida de operários em risco. Estamos cobrando agilidade e responsabilidade nas investigações e esperamos uma solução rápida para o problema. Basta lembrarmos a tirada de proteção de uma prensa na estamparia, cuja atitude resultou num acidente grave que causou mais uma mutilação em um trabalhador.

Sabemos que muitas coisas precisam ser feitas, mas aquelas que já estão feitas não podem ser desfeitas.

O CSE e a CIPA estarão sempre ao lado dos companheiros. E todos, juntos, lado a lado, sairemos vencedores dessas lutas.

Obrigado, companheiros e não deixem de ler e acompanhar os trabalhos dessa comissão.

intercambiar Sorocaba intercambiar

ZF Sistemas

Trabalhadores acertam na previsão da crise, empresa não

Assim que surgiu os primeiros rumores da crise mundial, no final do ano passado, a ZF Sistemas, em Sorocaba, suspendeu todas as pautas de negociações que vinham sendo discutidas com o Sindicato. Com previsões sinistras, a empresa chegou até a preparar uma lista para reduzir o salário de alguns companheiros.

Os integrantes do CSE, juntamente com a direção do Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região, faziam

outras previsões da crise. Por isso o Sindicato e os funcionários brigaram para que nenhuma atitude drástica, como redução de salários ou demissões em massa fossem efetuadas.

E os trabalhadores e o Sindicato estavam certos. Com a política de incentivo do governo Lula, com a redução de IPI e a liberação de créditos pessoais e linha de financiamentos, a crise pouco atingiu o Brasil.

Atualmente a fábrica está

produzindo normalmente. O quadro de funcionários está, inclusive, enxuto de mais pelo volume de produção e pedidos.

Com o reaquecimento da economia, a direção da ZF Sistemas voltou a discutir as reivindicações dos trabalhadores. No último dia 24 de setembro houve uma reunião com o Sindicato, quando se discutiu os seguintes pontos: grade salarial; convênio médico; vale compras e a devolução do DSR descontados

arbitrariamente de alguns trabalhadores.

Na reunião, a empresa ainda se comprometeu a apresentar propostas para outras reivindicações antigas da categoria.

Os integrantes do CSE (Comitê Sindical de Empresas) lembram os trabalhadores da necessidade de união, de consciência de classe, para se avançar em conquistas. Eles acrescentam que os trabalhadores devem permanecer juntos, como na



campanha salarial, para que possamos conquistar mais avanços.

Empresa sacrifica trabalhadores com jornada maior que em SP

É difícil entender como os trabalhadores mineiros têm de suportar jornada maior que as praticadas pelos companheiros de empresa do mesmo grupo em outros estados brasileiros e no resto do mundo. Em Belo Horizonte, Minas Gerais, os trabalhadores são sacrificados em relação aos companheiros paulistas, em duas horas a mais de trabalho por semana.

É uma situação complexa a convivência dos trabalhadores mineiros com as administrações das empresas, já que elas usam pesos e medidas diferentes para fábricas do mesmo grupo. As unidades da ZF no estado de São Paulo, além de dar melhores condições de trabalho aos companheiros que lá trabalham, ainda praticam jornada mais curta em duas horas semanais.

Mas não foi sempre assim. Até 2007 os funcionários da ZFS/BH trabalhavam

42 horas semanais e ainda folgavam todo sábado e domingo. Mas a empresa se ajoelhou diante da exigência das montadoras em Minas Gerais e baixou um decreto estendendo a jornada de segunda a sábado, deixando os trabalhadores insatisfeitos.

O Sindicato tentou argumentar com a empresa no sentido de manter os trabalhadores motivados e satisfeitos, mas a administração da empresa não quis voltar atrás. Diante das tentativas frustradas perante a direção da fábrica, o remédio foi mover ação coletiva na justiça contra a empresa para que ela reveja a situação e passe a remunerar adequadamente os trabalhadores pela mudança praticada de forma arbitrária, sem o consenso da maioria dos envolvidos.

O resultado de tudo isso tem sido insatisfação generalizada e a consequência tem sido um desastre. A quali-

dade caiu e não são poucas as saídas de trabalhadores buscando empresas que ofereçam melhores condições de trabalho ou remuneração mais compensadoras pelos seus esforços.

Discriminação

Não é possível entender porque somente os trabalhadores da produção foram penalizados com a nova regra da empresa de se trabalhar

aos sábados. Por que será que horário dos supervisores, gerentes e outras figuras de alto escalão não sofreu modificações?

Por que eles ficaram com a mesma jornada trabalho e ainda ganharam aumento salarial? Ter graduação escolar é justificativa suficiente para ter vida melhor que a dos funcionários que enfrentam barulho, manipulam óleos, graxas, desengraxantes e

outros fluídos mal cheirosos e poluentes ambientais? Somente a poluição ambiental existente nos locais de trabalho já seria elementos suficientes para garantir jornada de trabalho de 40 horas semanais. Ofertar melhor remuneração e aumentar o efetivo da empresa para evitar o excesso de horas extras seriam o mínimo que a direção da ZF Sistema de Belo Horizonte deveria fazer.



Empresa canta vitória antes do tempo

A empresa correu para fazer reunião com os trabalhadores dizendo que o Sindicato perdeu a ação na justiça numa tentativa de jogar os trabalhadores contra o sindicato, sendo que antes ela sequer mencionava que estava sofrendo ação na justiça.

Só que a questão não é bem da forma que a empresa informou; a verdade é que o juizado deu resposta a um ajuste de conduta celebrado entre a empresa e o Ministério Público do Trabalho, que

prevê multa por excesso de horas extraordinárias. Mas a empresa nunca deixou de praticar horas extras. De fevereiro até julho, por exemplo, as horas excedentes foram de feitas antes e após as jornadas. Vários trabalhadores iniciaram a jornada às 4h horas da manhã indo até às 17h. Só aí já cabe informar ao Ministério Público o descumprimento do TAC (Termo de Ajuste de Conduta).

Nos últimos meses as horas extras têm sido prati-

cadas com menos intensidade porque estamos em campanha salarial e a empresa quer dar a falsa idéia de baixa produtividade. A punição do Ministério Público por excesso de horas extras definiu multa de R\$ 1.000,00 por cada trabalhador da empresa



em favor do FAT (fundo de amparo ao trabalhador).

Sindicato apresentou recurso

Diante da sentença proferida pela Justiça com base na TAC do Ministério Público do Trabalho, o departamento jurídico do Sindicato preparou um recurso e justificou a contradição entre o que quer a ação em favor dos trabalhadores e o que o juizado entendeu.

O recurso foi acatado e haverá novo julgamento que será apreciado pelo tribunal.