

# A VOZ do Metalúrgico

Órgão de Informação e Luta dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Curitiba

Filiado à



## ACORDO COLETIVO DE LONGO PRAZO NA VOLKSWAGEN

### Analise o comparativo da proposta inicial da empresa com a proposta final discutida com o Sindicato na mesa de negociação



Sindicato e empresa durante uma das várias reuniões de negociação do acordo coletivo prolongado

A Volkswagen agendou uma reunião no dia 16 de agosto apresentando como proposta a demanda de uma redução nos custos trabalhistas em 25%. Que pretendia discutir um acordo de longo prazo até agosto de 2022.

A montadora alega que com a redução nos custos e o acordo longo, viabilizaria investimentos na planta para a produção de novos modelos a partir de 2018/2019. Com isso manteria o volume de empregados e até a possibilidade de contratação de novos trabalhadores dentro da vigência do acordo.

Para o Sindicato e a Comissão de Fábrica está claro que a Volks quer retirar parte das conquistas alcançadas

com duras lutas nos últimos anos. Mesmo assim concordamos em fazer os debates das propostas apresentadas, sem o compromisso de chegar a um acordo, pois sabemos que o momento é desfavorável aos trabalhadores. Mas não podemos fugir da responsabilidade.

Se assim decidimos, foi por reconhecer o empenho da empresa, que através do diálogo, manteve empregos, desde fevereiro de 2014, quando foi suspenso o 3º turno. Que o fato de manter o emprego de aproximadamente mil trabalhadores, por 2 anos e meio, sem a demanda de produção para os mesmos, merece um crédito para discutir o futuro desta planta.

Que em virtude da grave crise

que o país passa, os trabalhadores são pressionados a repensar novas formas de resistências. Que a proposta discutida, não serve de motivo de comemoração, pelo menos da parte dos trabalhadores, mas sim de reflexão de o que fizemos para chegar até onde estamos e o que temos de fazer para chegar onde queremos.

A nossa luta é pela permanência dos empregos, da renda e qualidade de vida dos trabalhadores. Lembrando que alguns pontos permanecem na proposta, puramente por imposição da empresa. A seguir, apresentamos os assuntos em pauta, comparando a proposta inicial da empresa com a proposta atual debatida na mesa de negociação.

# Confira a comparação da proposta inicial da empresa com a atual debatida na mesa de negociação

| ASSUNTO                   | PROPOSTA INICIAL  | PROPOSTA ATUAL  |
|---------------------------|---|---|
| VIGENCIA                  | Até ago/2022  | Até ago/2021  |
| PDV                       | Tabela base de 5 a 10 salários + 5 salários adicionais. Pré indicação de 30 empregados indiretos e 70 administrativos.  | Tabela base de 5 a 10 salários + 10 salários adicionais. Pré indicação de 70 empregados administrativos.  |
| LAY OFF                   | Para novas turmas garantia de 70% do salário nominal.   | Garantia de 85% do salário líquido. Sem FGTS e sem férias. PLR e 13º integral.  |
|                           | Sem férias. PLR e 13º proporcional aos meses trabalhados. Não paga o FGTS e paga o mínimo do INSS. Extensão de + 5 meses.   | Extensão de + de 5 meses, e com o mínimo de 50% da PLR.   |
| PROGRAMA DE APOSENTADORIA | Desligamento compulsório dos aposentados e elegível a aposentadoria com 30 anos/mulher e 35 anos/homem, de contribuição ao INSS. Pré aposentadoria 28,5/33,5 anos (pacote + salários adicionais ou pacote + 60% do salário nominal até completar o período até 30/35 anos de contribuição. Não compulsório. | Desligamento compulsório dos aposentados e elegível a aposentadoria com 30 anos/mulher e 35 anos/homem, de contribuição ao INSS. Pré aposentadoria 28,5/33,5 anos (pacote + salários adicionais ou pacote + 60% do salário nominal até completar o período até 30/35 anos de contribuição. Não compulsório. |
| TERCEIRIZAÇÃO             | 100 postos de trabalho de atividades que foram desterceirizadas durante os últimos anos.  | Terceirização dos bombeiros (reabertura do PDV atual a época da terceirização) e "Pflagerprogramm", com relocação para outras funções.  |

| ASSUNTO                       | PROPOSTA INICIAL  | PROPOSTA ATUAL  |
|-------------------------------|---|---|
| DEMISSAO POR BAIXO DESEMPENHO | Indicação de 100 empregados por ano, para desligamento por baixo desempenho.  | Permanece a condição atual onde é discutido cada da intenção demissão.  |
| BH                            | NEGATIVO  |   |
|                               | 1h x 1h = coletivo e individual; convocação de até 2 sábados por mês, limitados a 12 dias no ano ou 42 horas por semana. Desconto em caso de não comparecimento ao trabalho.  | 1h x 1,5h = coletivo e 1h x 1h = individual; convocação de até 2 sábados por mês, limitados a 12 eventos ou 42 horas por semana. Desconto em caso de não comparecimento ao trabalho. Saldo no vencimento do período, igual o acordo atual.                                    |
|                               | No fechamento o saldo acima de 120h horas, até 40 horas descontar na PPR. Saldo acima a empresa assume.   |   |
|                               | POSITIVO  |   |
|                               | É creditada as horas mais os adicionais até 8 horas na semana, 16 horas no mês e 120 horas no ano. Acima deste saldo recebe horas extras. No fechamento o saldo de 120h horas, 5 dias vai para o banco de férias e 5 dias de folga. Saldo transferido para exercício posterior. | É creditada as horas mais os adicionais até 8 horas na semana, 16 horas no mês e 120 horas no ano. Acima deste saldo recebe horas extras. No fechamento o saldo de 120h horas, 5 dias vai para o banco de férias. Saldo paga 50 % e 50% transferido para exercício posterior. |
| PPE                           | Ampliar o PPE em até 30% independente da renovação da lei, com a redução dos salários em até 15%.   | Ampliar o PPE em até 30% independente da renovação da lei, com a redução da jornada em até 30% e dos salários em até 15%.   |
| TABELA SALARIAL               | Piso 35% menor, com tempo até o teto atual em 100 meses. Acrescentar o grau 0 para atividades auxiliares: o novo grau salarial com mesmo piso salarial e teto do grau com 25% menor e PLR 50%.  | Manutenção da tabela atua com piso salarial de R\$2.570,87 e teto de R\$3.834,63 e teto grau 1, mais correção data base INPC 2016, com tempo atual de 78 meses.   |

| ASSUNTO                     | PROPOSTA INICIAL  | PROPOSTA ATUAL   |
|-----------------------------|---|--|
| JORNADA DE TRABALHO         | Jornada trabalho em 3 turnos sem sobreposição de horário e com 40h semanais.  | Discussão após as negociações.   |
| DIAS ADICIONAIS DE PRODUÇÃO | Adicional de 50% e 100%. Calendário de até 270 dias de produção por ano.  | Adicional de 65% aos sábados e 110% nos feriados. Máximo 24 sábados, somando sábados regulares, BH e dias adicionais e compensações de dias pontes de feriado, carnaval e Corpus Christis. |
| ADICIONAL NOTURNO           | Redução de adicional de 25% para 20% e paga até as 6h da manhã.   | Redução de adicional de 25% para 20% e paga até o final da jornada.  |
| FUNÇÕES                     | Solução para adequar transferências para funções de graus inferiores, com congelamento de salários. Redistribuição das funções. | Retirou a proposta   |
| BENEFICIOS                  | Alimentação e Transporte: Montar um grupo de discussão na fábrica para atingir o orçamento.                                     | Alimentação e Transporte: Montar um grupo de discussão na fábrica para atingir o orçamento.  |
| PLANO DE SAÚDE              | Coo participação dos trabalhadores em até 30% em consultas e exames.  | Cooparticipação dos trabalhadores em até 20% em consultas e exames. Limitados a 8% no mês. Diferença a maior desconta no mês subseqüente até o limite de 8%.                               |

| ASSUNTO/ANO | PROPOSTA INICIAL                | PROPOSTA ATUAL   |  |
|-------------|---------------------------------|--|--|
| P L R       | 2016                            | R\$0,071 por carro<br>Previsão 2016 de R\$5.850,00   | R\$ 11.800,00 + R\$2.880,00 (abono data base 2017 e 2018).<br>Total de R\$ 14.680,00   |
|             | 2017 e 2018                     | Corrigir o valor do ano anterior pelo INPC   | R\$11.800,00 Corrigido pelo INPC de 2016 + R\$2.400,00 (abono data base 2017 e 2018)   |
|             | 2019 e 2020                     | Corrigir o valor do ano anterior pelo INPC   | R\$11.800,00 Corrigido pelo INPC dos anos a partir de 2016.  |
|             | 1ª Parcela de cada ano até 2021 | Igual a 52% do valor total do ano anterior.  |  |
|             | Afastados ao INSS               | Acidente de trabalho recebe valor integral da PLR. Auxilio doença recebe valor proporcional da PLR, aos meses trabalhados. Aplicar a mesma regra no caso de complemento salarial entre o 16º ao 120º dia de afastamento ao INSS. | Trabalhou 180 dias ou mais no ano, recebe PLR integral. Trabalhou menos de 180 dias ou não trabalhou, recebe 50% do valor da PLR.<br><br>Sobre o complemento salarial de afastamento ao INSS a Empresa retirou a proposta e mantém a condição atual. |



| ASSUNTO/ANO                                       |             | PROPOSTA INICIAL   | PROPOSTA ATUAL   |
|---|-------------|--|--|
| DATA<br>BASE                                      | 2016        | Sem reajuste.<br>Abono de R\$2.750,00, junto com o PLR em dez/16 e mai/17.   | Aplica o INPC de 9,62% em outubro/2016.  |
|   | 2017 e 2018 | Sem reajuste.  | Sem reajuste até o limite de 5% do INPC. Se o INPC for maior que 5% aplica a diferença em setembro de 2017 e 2018 respectivamente. |
|   | 2019 e 2020 | Reajuste pelo INPC.  | Reajuste pelo INPC.  |
| Cláusula de barreira ou gatilho para renegociação |             | Produção de até 90 mil unidades.   | Produção de até 70 mil unidades ou máximo de 200 mil unidades ao ano.  |
| Investimentos                                     |             | Garantia de um novo produto  | Garantia de uma nova plataforma com no mínimo dois novos modelos, com produção completa, desde a estamparia até a montagem final.  |
| Garantia de emprego                               |             | Durante toda vigência do acordo, manutenção dos empregos e práticas atuais, onde o motivo de cada intenção de desligamento é debatido com a Comissão de fábrica e Sindicato. |  |
| Votação da proposta                               |             | A assembleia de votação da proposta será na próxima segunda feira as 14h, na portaria principal da fábrica em São José dos Pinhais.  |  |



# SINDICALIZAR SIGNIFICA CONQUISTAR!



**ENTRE VOCÊ TAMBÉM NESTA LUTA E SINDICALIZE-SE!  
SEJA 100% METALÚRGICO!**

#### EXPEDIENTE

**A Voz do Metalúrgico**  
www.simec.com.br



A Voz do Metalúrgico é um órgão de informação e luta dos trabalhadores metalúrgicos da Grande Curitiba. Publicado há 29 anos, desde setembro de 1986.  
Diretor responsável: Sérgio Butka.



Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba.  
Sede: Rua Lamenha Lins, 981, Reboças, Curitiba - Paraná.  
Tel.: 3219-6400 Fax: 3219-6455. Subsede São José dos Pinhais - Tel.: 3219-6413. Subsede Pinhais - Tel.: 3219-6434. Subsede Araucária - Tel.: 3219-6486



Editor: Gláucio Dias | Textos e edição: André Nojima | Projeto gráfico, paginação e arte: Adailton de Oliveira Jornalista responsável: Gláucio Dias - Registro Profissional: MTE 04783 - PR



**SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA**  
Sérgio Butka - Presidente