

VOZ dos Metalúrgicos

N.º 166 - 2º - 2012



SIMA do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e afins

Rua Sylvio Rebelo, 2 - 1.º e 2.º • 1000-282 LISBOA • Tels.: 21 840 10 36 - 21 849 22 31 • Fax: 21 840 98 51
Tms.: 91 903 48 16 - 96 894 81 71 - 93 451 77 09 • E-mail: simap@net.vodafone.pt - Skype: sima.portugal - geral@sima.org.pt • www.sima.org.pt

O Boletim dos trabalhadores de todas as indústrias, serviços e afins de Portugal

EDITORIAL



Caros companheiros e companheiras, o complicado ano de 2012 leva a que as posições sindicais tenham que ser firmes e que a luta dos trabalhadores tenha que ser permanente.

A contratação colectiva não avança; os despedimentos colectivos continuam a aumentar; o encerramento de empresas, em alguns sectores, não param e os trabalhadores têm, cada vez, menos dinheiro para fazer frente às dificuldades que se apresentam.

Então onde é que este país vai parar? Os transportes têm aumentado, as auto-estradas aumentam, nas estradas que eram gratuitas (as chamadas scuts) passou-se a pagar portagens, os jovens não têm emprego, os desempregados continuam a aumentar e os nossos governantes, em nome da crise, fazem o que querem e lhes apetece.

Não pode ser! Têm de parar de penalizar os mais pobres, os que menos ganham. Isto porque como resultado disto os pobres, em Portugal, são cada vez mais pobres e os ricos são cada vez mais ricos.

Mas atenção, não é só o governo a aproveitar-se da crise, também tem havido muitos empresários a aproveitarem-se, intimidando os seus colaboradores com processos disciplinares, colocando os trabalhadores num ambiente onde predomina o medo, o medo da repressão, o medo da perda do posto de trabalho, o medo do despedimento. Os contratos, a prazo e temporário, proliferam. Os trabalhadores contratados são, cada dia que passa, em maior número. Os trabalhadores sabem e têm consciência da importância de manter o seu trabalho, daí que essa pressão a que estão sujeitos surta efeitos neste ambiente.

O SIMA luta para defender os seus associados em primeiro lugar e os trabalhadores em geral.

O SIMA apoia muita gente, trabalhadores que se deparam com estes e outros problemas. Fazemo-lo não só em Portugal como também no estrangeiro, por isso o SIMA tem acordos com estruturas sindicais de outros países para que, pelo menos os nossos trabalhadores emigrantes possam acorrer junto dessas para receber ajuda e informação nomeadamente sobre os direitos que têm nesses países, tal como nós o fazemos, ajudando o imigrante que vem para Portugal.

Sabemos as dificuldades por que esses trabalhadores passam, quando deixam o seu país de origem para procurar novas oportunidades noutros países, frequentemente deixando para trás a família.

Todavia, há que ser optimistas, vamos lutar para conseguirmos uma vida melhor e um bem-estar para todos.

O SIMA não se poupa em esforços em conseguir melhor em favor dos nossos associados em particular e dos trabalhadores em geral.

O diálogo social nas empresas tem que ser uma realidade. O SIMA não vira as costas. O SIMA dá a cara, vai às empresas falar com os seus associados e com os trabalhadores em geral, falando dos seus direitos e também dos seus deveres.

Os trabalhadores têm que estar bem informados e apoiados para o caso de terem de tomar decisões saber o que fazer.

Por isso,

- **O SIMA é o teu Sindicato!**
- **Adere ao SIMA, filia-te no SIMA!**
- **O SIMA é um sindicato Democrático, Reivindicativo e Dialogante!**
- **O SIMA é o teu SINDICATO, é o Sindicato de todos os trabalhadores!**

José António Simões
Secretário Geral do SIMA

industriAll
EUROPEAN TRADE UNION

industriAll
EUROPEAN TRADE UNION



CRIDA NA NOVA FEDERAÇÃO EUROPEIA QUE AGRUPA TODOS OS SECTORES PRODUTIVOS: INDUSTRIALL

A Industriall viu a luz no passado dia 15 de Maio de 2012. Esta nova Federação, resultado da fusão da FEM (Federação Europeia dos Metalúrgicos) e as suas congéneres dos sectores do metal, minas, energia, têxtil, químico e afins, teve o seu Congresso de constituição, que decorreu em Bruxelas e contou com a participação de 550 delegados. A Industriall representa 7 milhões de trabalhadores com 197 organizações filiadas na metalurgia, químicos, energia, minas, têxtil, roupas e sector dos couros. A sede da nova organização é a Casa dos Sindicatos em Bruxelas, reforçando as suas ligações à CES e à comunidade internacional. O SIMA como membro da FEM, agora extinta, passou a integrar a Industriall, a nível Europeu, a qual mais se assemelha com a própria estrutura do sindicato que, desde o penúltimo Congresso, também passou a abranger todos os sectores produtivos em Portugal à semelhança da Industriall, mas a nível europeu. Desta forma poderá o SIMA, ainda de uma forma mais eficaz, defender os seus associados em todos os sectores.

IndustriALL GLOBAL UNION - Nova Federação Internacional

Tal como já havia acontecido a nível Europeu com a criação de uma federação agregando todos os sectores produtivos, o mesmo sucedeu a nível internacional. Nesse sentido, no passado dia 19 de Junho, em Copenhaga, Dinamarca, foi formalmente criada a IndustriALL GLOBAL UNION que congrega organizações sindicais de todo o mundo em sectores como o metal, energia, têxtil, químico, minas e afins. Esta nova federação foi criada pelas agora extintas FITIM, ICEM e ITGLWF e representa, resultado dessa fusão, 55 milhões de trabalhadores em todo o mundo. Estamos certos que esta nova federação continuará o trabalho desenvolvido pela FITIM, continuando a ser um marco na vida sindical internacional. Também esta recente fusão destas organizações sublinham o pioneirismo do SIMA quando este passou a abranger todos os sectores produtivos e de serviços, procurando uma mais ampla salvaguarda dos trabalhadores de todos os sectores.



O PODER, QUE PODER!

Portugal é uma Nação secular e com uma História que a todos os portugueses deve orgulhar.

A direita portuguesa agora no poder, **que reclama ter inscrito em si o código genético da tradição soberanista**, vem perdendo as suas mais profundas características, **para se transformar numa direita ultraneoliberal**, ao alienar ao capital estrangeiro o património estratégico da economia do País, e **até simbólico da independência e soberania nacional**.

Mantém no entanto a matriz e os tíques do autoritarismo e do tradicional desprezo pelos trabalhadores e pelos mais pobres. O discurso e primordialmente a prática assistencialista e humilhante relegam para secundaríssimo plano o direito constitucional à cidadania.

A privatização da TAP:

A TAP representa no nosso imaginário e, principalmente no dos países onde se fala o português, muito mais do que uma simples empresa.

A TAP é um traço de união entre Portugal e as suas comunidades no estrangeiro e **é também um factor de prestígio, pelo simples facto de existir.**

A TAP desenvolve um papel diplomático impar nas relações de Portugal com o mundo.

A venda da TAP representa a perda simbólica dessa ligação, algo que, **pela simples razão de que a soberania de Portugal não tem preço**, não pode ser negociado!

Os países europeus preservam cada vez mais a sua soberania, vão preservando os sectores estratégicos da economia da penetração do capital estrangeiro, **em Portugal, o Governo, vai esvaindo o país de tudo o que é económica e simbolicamente importante.**

A TAP, para além da sua enorme importância política, **tem também uma extraordinária importância económica.**

A TAP é a maior empresa exportadora portuguesa!

E como se pode compreender que um Governo que tanto fala em exportação **se proponha colocar em mãos estranhas uma actividade economicamente tão determinante?**

Uma actividade que, se privatizada, ficará a partir de então sujeita às estratégias próprias de quem administra o capital em função do lucro num quadro empresarial mais vasto.

Vender a TAP é virar as costas à África, é sacrificar as relações com o Brasil, é perder no estrangeiro que verdadeiramente nos interessa, o que resta do prestígio de Portugal nas suas relações com esses países.

JMM

Siemens duas reuniões em Abril e Maio 2012 A Multinacional Siemens reúne com os representantes dos Colaboradores a nível Mundial & Europeu

Encontro Internacional dos representantes dos colaboradores Siemens 18/19 Abril 2012

A Siemens, uma das maiores multinacionais do mundo presente em 190 países, e logo a seguir à Igreja Católica e à Coca-cola, realizou um encontro mundial em Munique (sede da empresa) onde estiveram representantes da comissão de trabalhadores assim como membros de vários sindicatos a nível mundial: GPA-DJP, Fellesforbundet, SIMA, Unite, OS KOVO, IUE-CWA, IBEW, China Machinery, Metallurgical, Siemens Workers' Union, Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, Union of Russia, SPSI, Canadian Auto Workers, Unión Obrera Metalúrgica, IG Metall e IMF - IMB, de países como a Áustria, Noruega, Portugal, Reino Unido, República Checa USA, China, Rússia, Indonésia, Brasil, Canada, Índia, Argentina e Alemanha.

No final o mais importante foi conseguido um acordo mundial onde a Siemens é mais uma vez pioneira

Quanto ao acordo internacional da Siemens, é controverso nas negociações, se a Siemens está disposta a apoiar e assinar, independente da respectiva legislação nacional, a liberdade dos empregados. Apesar de algumas dúvidas que restam relativamente a aspectos como os encontros internacionais de representantes dos trabalhadores da Siemens, a comunicação dentro da rede sindical internacional, estabelecer as estruturas regionais dos representantes dos trabalhadores, entretanto esclarecidas, este acordo vai ser assinado até finais de Julho -

Um pequeno passo para um comité mundial.

Siemens Europa Committee (SEC) reunião do Conselho de Empresa Europeu em 09 e 10 De Maio, em Nuremberg

A 17ª reunião do conselho europeu empresa Siemens realizou-se em Nuremberga onde se realizaram novas eleições para um novo executivo para mais 4 anos foi eleito como novo presidente Harald Kern que assume o cargo de Mõnius Werner, o qual pertenceu catorze anos, incluindo 12 anos como presidente. Como vice presidente foram eleitos Fritz Hagl, presidente do Conselho Central Siemens Áustria e Haller Bettina, presidente do Grupo de Trabalhos do Conselho e Conselho Fiscal da Siemens AG, foi eleito. Rui Vidigueira de Portugal membro do SIMA como Leader da SEC Cluster South West Europe SWE * assim como Roy Lund Leader of SEC Cluster North West Europe NWE da Noruega.

Werner Mõnius afirmou que o comité, considerando a crise financeira e económica, enfrenta grandes desafios. Por isso, era necessário "continuar com os representantes dos trabalhadores, a cultura e as semelhanças do continente para promover", disse o ex-presidente. Peter Löscher, CEO da Siemens AG, elogiou a cooperação construtiva com Werner Mõnius e desejou ao seu sucessor todo o sucesso. Ele também destacou o importante papel das empresas na Europa. "Existem oportunidades ainda sólidas que surgem para a Siemens no nosso continente. Oportunidades de crescimento para o desenvolvimento sustentável do nosso negócio que beneficia os nossos funcionários", disse Peter Löscher. Brigitte Ederer, Director de Recursos Humanos e membro da Direcção da Siemens AG, apontou para a importância da posição da Europa no Grupo. "A Europa ainda é a base forte da nossa empresa, mesmo que actualmente esteja aquém de outras regiões do crescimento no mundo. Mas temos que trabalhar, por exemplo, investindo na educação e formação dos nossos funcionários", disse Brigitte Ederer. A SEC é o conselho de empresa europeu da Siemens AG. Nele são - de acordo com um acordo entre a Siemens e os representantes dos trabalhadores, os trabalhadores de países da UE - mais a Noruega e a Suíça - representados. Actualmente, a SEC tem 35 membros de 22 países.

A comissão sindical do SIMA na Siemens.

* cluster SWE países: Bélgica, Luxemburgo, França, Itália, Grécia, Espanha, suíça, Malta, Chipre, Albânia

ADERE AO SIMA

VOZ dos Metalúrgicos

Sede: Rua Sylvio Rebelo, 2 - 1.º e 2.º • 1000-282 LISBOA
Tels.: 21 840 10 36 - 21 849 22 31 • Fax: 21 840 98 51 • Tms.: 91 903 48 16 - 93 451 77 09 - 96 894 81 71
E-mail: simap@net.vodafone.pt - geral@sima.org.pt • Skype: sima.portugal • www.sima.org.pt

Delegações:

PORTO: Rua da Constituição, 707 - 1.º - Sala A • 4200-200 Porto • Telef./Fax: 22 509 75 84
ARCOS DE VALDEVEZ: Tm.: 91 642 01 29 • VIANADO CASTELO: Tm.: 91 676 64 96
BRAGA: Praça Dr. João Antunes Guimarães, C.C. Passarele - Loja 68 • 4805-121 Caldas de Taipas • Tm.: 91 896 28 88

Composição, Fotolito, Impressão e Acabamento: TAREFA COM LETRAS - Gráfica Lda. - Tel.: 21 955 75 70
Depósito Legal: 2098/87 • 10.000 ex.

- FBP – Foundation Brakes Portugal, S.A. -

Desde o passado dia 30-03-2012 que a Robert Bosch Travões S.A, após a sua venda, se começou a denominar FBP – Foundation Brakes Portugal, S.A.

A empresa encontra-se bem. A produção, apesar da crise do sector automóvel, tem vindo a aumentar, o que tem levado a empresa a contratar alguns trabalhadores temporários. Também está prevista a chegada de alguns produtos novos.

No que diz respeito às negociações salariais, e após longos meses de reuniões, finalmente no passado dia 11 de Maio de 2012 chegámos a acordo.

O acordo entre a FBP e as estruturas sindicais foi o seguinte:

1-Um aumento de 15€ com retroactivos a Janeiro de 2012 para todos os trabalhadores, abaixo dos 1000€.

2-A Junho de 2012 bônus de 5€ por cada mês do 1º semestre de 2012. Em Fevereiro de 2013, e depois do apuramento do resultado do DB5, e se estiver acima dos 5 milhões de euros, um bônus de 10€ para cada mês do 2º semestre de 2012 e mais 5€ por cada mês do 1º semestre de 2012, este bônus terá em atenção o absentismo do colaborador.

3-Entre Outubro e Dezembro serão realizadas reuniões para análise dos volumes do mercado para 2013. Se a análise mostrar uma tendência positiva os 10€ serão integrados nos salários dos colaboradores abaixo dos 1000€ em 2013.

4-Esta proposta não invalida a negociação salarial do ano 2013.

A Comissão Sindical do SIMA na FBP

O Código do Trabalho já mudou...

As mais recentes alterações ao Código do Trabalho já foram publicadas e entrarão em vigor em Agosto. Como tal julgamos ser oportuno apresentar aos nossos associados, ainda que sumariamente, as alterações que são introduzidas.

O que vai mudar no Código de Trabalho?

Tempo de trabalho

As novidades são muitas. A primeira das quais é a possibilidade do banco de horas ser implementado por “acordo entre o empregador e o trabalhador”, isto é, sem negociação colectiva, intervenção sindical ou das comissões de trabalhador. Admite-se que esse banco possa aumentar o tempo de trabalho “até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de 50 horas semanais e de 150 horas anuais”.

Os intervalos de descanso também podem vir a ser alterados. No caso de o período de trabalho ultrapassar as dez horas diárias, deve existir uma interrupção mínima de uma hora e máxima de duas, “de modo a que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo”.

Trabalho suplementar

O trabalho em dias de folga e feriados, assim como as horas extraordinárias vão ter uma retribuição muito mais baixa. E eliminam-se as compensações com tempos de folga. O novo código torna mesmo “imperativo” a eliminação do descanso compensatório para os acordos colectivos e todos os contratos de trabalho.

Mas, além de perderem a folga de compensação, os trabalhadores perdem ainda retribuição por trabalho suplementar. Nas chamadas horas extraordinárias, os montantes pagos baixam para metade: 25% na primeira hora ou fracção, 37,5% nas seguintes caso o trabalho seja em dia útil; 50% por cada hora ou fracção no caso do trabalho extraordinário prestado em feriados, folgas ou fins-de-semana.

Também o trabalho em dia feriado passa a ser pago pela metade do valor que vigorava até hoje. O acordo de concertação admite, no entanto, que nesta situação os patrões possam manter “a possibilidade de opção pelo descanso compensatório”.

Feriados e pontes

O acordo de Concertação Social, previa a redução de “três a quatro” feriados obrigatórios, mas não referia quais. Depois de o aval da Santa Sé, o Governo acabou por eliminar dois feriados religiosos - Corpo de Deus (feriado móvel, no início de Junho) e 1 de Novembro - e dois feriados civis - 5 de Outubro e 1º de Dezembro. Na fase de discussão parlamentar deixou cair a ideia de que as mudanças nesta área seriam só para vigorar enquanto durasse o resgate financeiro ao país. Ou seja, os cortes passam a ser definitivos. No entanto, a eliminação dos feriados, inicialmente prevista para 2012, só entrará em vigor no próximo ano.

Simultaneamente, o novo código estabelece novas regras para as pontes: os patrões podem decidir encerrar as empresas nos dias de pontes (quando os feriados calhem a uma terça ou quinta-feira), descontando o dia de folga do trabalhador como dia de férias. A medida não envolve negociação, mas tem de ser “comunicado aos trabalhadores no início de cada ano”.

Férias

Acaba a possibilidade de majorar em três dias as férias dos trabalhadores que não faltem durante o ano inteiro de trabalho

Despedimentos

As mudanças envolvem apenas dois tipos de despedimento: por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho.

No primeiro caso, os processos tornam-se mais fáceis para o empregador, mais rápidos e os motivos alargam-se. Assim, deixa de ser obrigatória “a colocação do trabalhador a despedir em posto compatível” e passa o patrão a ter apenas de apresentar os motivos de despedimento “através de decisão por escrito e fundamentada”. Os prazos para que o processo de despedimento decorra serão, também, reduzidos e admitem-se novos motivos como fundamento de dispensa do trabalhador: perda de qualidade ou baixa de produtividade são dois deles. Mas há mais: “Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros” também constam do leque de fundamentos para o despedimento por inadaptação.

Já o despedimento por extinção do posto de trabalho passa, de novo, unilateralmente para o empregador a capacidade de encontrar “um critério relevante” para definir qual ou quais os postos de trabalho a eliminar. E, de novo, deixa de ser obrigatória a colocação do trabalhador em posto compatível.

Indemnizações

Vão mudar agora e mudarão ainda este ano, no sentido de uma aproximação à média dos países da U.E. Por enquanto, as mudanças afectam os contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Novembro de 2011 (altura em que foi criada nova legislação para novos contratos, que reduz para 20 dias o número de dias de trabalho contabilizados para cálculo da indemnização) e segue o seguinte princípio:

Os trabalhadores têm direito à compensação devida nos moldes até agora em vigor, isto é, um mês de compensação por cada ano de trabalho na empresa (contando com diurnidades e rendimento bruto).

Caso a compensação obtida seja igual a 12 anos de trabalho ou a 240 RMMG (116 400 euros), o trabalhador tem direito a indemnização prevista à data da entrada em vigor da nova legislação. Mas, mesmo que permaneça na empresa, não terá direito a mais compensações adicionais.

Caso o trabalhador não se encontre nestas circunstâncias (a indemnização seja de menor valor ou o tempo correspondente de serviço for inferior a 12 anos) o trabalhador poderá juntar a indemnização a que tinha direito, com uma outra, calculada já a partir dos dados da nova legislação.

O SIMA acompanhará com muita atenção a introdução destas alterações, e a sua aplicação na prática por forma a garantir que não existem atropelos à contratação colectiva e àquilo que se encontra vertido nos acordos em vigor.

Estamos, também, ao dispor dos nossos associados para o esclarecimento de qualquer dúvida que possa existir. Poderão entrar em contacto através do e-mail: contencioso@sima.org.pt. Teremos todo o gosto em ajudar.

O SIMA é o Sindicato de todos os Trabalhadores

- SIMA reúne com Faurecia Palmela -

O SIMA reuniu no passado dia 8 de Março de 2012, com a Directora de Recursos Humanos da Faurecia de Palmela e a Directora de Recursos Humanos da Faurecia de Portugal. Tratou-se de uma reunião com vista a debater a situação da empresa e as perspectivas para o futuro da mesma. Isto porque o SIMA acompanha com preocupação a evolução da situação da empresa.

O Comité Europeu e alguns assuntos pendentes de outras unidades da Faurecia de Portugal também foram abordados, mas o sector da pintura, da unidade de Palmela que neste momento está com o futuro incerto, é a **nossa maior preocupação por estarem em causa cerca de 60 trabalhadores**.

Na eventualidade do término do sector da pintura de Palmela ter-se-á de arranjar solução para os 60 trabalhadores.

A reunião foi importante, pois tratou-se de uma reunião onde ambas as partes interagiram e onde foi possível, a ambas as partes, colocar os seus pontos de vista, solicitar esclarecimentos sobre algumas das questões, ainda que saibamos que existem muitas outras que requerem uma aproximação mais concreta e pormenorizada. Foi patente a importância do conhecimento e da experiência que o SIMA tem, tanto a nível nacional, europeu como mundial, da realidade do sector.

Até à data ainda não houve alterações no sector da pintura desde a última reunião, continua tudo em aberto, pois têm aparecido alguns projectos.

AUDITORIA FES53%

Os trabalhadores em Palmela nunca deixaram de saber e apenas seguiram as orientações que lhes foram dadas.

Falta apenas 7% para nível A, voltando aos melhores tempos desta fábrica.

Este resultado foi fruto de muito de trabalho e empenho de todos, mas também graças ao nosso novo **director geral** que, num ano, conseguiu mudar o rumo de má gestão das anteriores direcções.

Um bom líder faz a diferença apesar de existirem, por vezes, alguns problemas de comunicação, mas nada que não seja ultrapassado com algum diálogo.

A comissão sindical do SIMA da Faurecia de Palmela

- Delphi -

12 horas de trabalho: SIM ou Não ?! »

Nos tempos que correm, o direito à liberdade de expressão tomou cada vez mais um caminho de regressão. É claramente uma dúvida que nos assola o pensamento quando nos é interposta esta interrogação «sim ou não às 12 horas de trabalho?!» ...

Vejam da seguinte forma... queremos manter a indústria produtiva no nosso país, manter postos de trabalho, queremos novas ideias, novos caminhos para a evolução e perfeição, até porque Portugal é, sem dúvida alguma, um dos países com trabalhadores de grande potencial, rigor e perfeição. Elevamos sempre a qualidade em tudo o que nos é proposto. Somos uma massa de formigas trabalhadoras que tem como principal preocupação a qualidade final do seu trabalho.

Fomos um povo além fronteiras, com passado de grandes vitórias e conquistas e julgo ser esse o nosso lema, está já incutido no nosso ADN e queremos continuar a conquistar e a orgulharmo-nos do nosso esforço.

Mas serão as 12 horas uma mais valia?! Esta interrogação é imposta pelo sim, pois não somos de baixar os braços e sabemos do que somos capazes! Mas e até quando a valentia estará do nosso lado?!...

Falando da DELPHI, mais especificamente, e de todo um trabalho que é desenvolvido num dia de produção de 12 horas, a conclusão é clara e evidente. A seu tempo será posta em causa aquela máxima de que sempre nos orgulhámos e que provavelmente tem sido um dos alíceres de fixação da fábrica no nosso país «*Exceder as expectativas do cliente final sempre!*». Isso sim assusta-nos, porque factores como a fadiga, o stress, desequilíbrios ao nível orgânico, surgirão como consequência de uma jornada de longas horas de trabalho.

A valorização de bons trabalhadores, a sua fixação com merecidas condições, serão piamente ingredientes principais e serão reconhecidos como uma mais valia para uma indústria de expansão e sucesso!...

A Comissão Sindical do SIMA na Delphi Seixal

- SN Seixal -

A SN Seixal, Siderurgia Nacional, tem sido uma empresa em constante crescimento e que tem vindo a bater recordes sucessivos de produção, adquirindo cada vez mais certificados de qualidade, com grande esforço e dedicação de todos os trabalhadores, embora nem sempre esta situação seja valorizada pela entidade patronal.

O mercado contraria toda esta situação, mas a SN Seixal tem conseguido passar um pouco ao lado desta crise. Tal tem sido possível devido a uma estratégia virada para outros mercados, que não a Europa. Após passar por um momento de crise, em que se teve que dispensar alguns trabalhadores, hoje em dia, felizmente, a empresa tem efectuado muitas contratações. Tem-se notado algumas melhorias a nível das instalações, embora ainda haja bastante por fazer. Estão previstas, durante a próxima paragem que será durante o mês de Agosto, algumas alterações a fim de modernizar todo este processo produtivo.

A Comissão Sindical do SIMA na SN Seixal

- Novo acordo da IG Metall para as indústrias metalúrgicas e eléctricas -

A IG Metall apresentou o novo acordo em Baden-Württemberg para os trabalhadores das indústrias metalúrgica e eléctricas. O salário tem um aumento de **4,3%** e está bem acima do valor da inflação e da produtividade (isto de acordo com as previsões alemãs para 2012). A situação dos aprendizes será melhorada por forma a garantir o emprego após o terminus da sua aprendizagem.

Mais, foi importante o progresso que foi feito com vista a reduzir o trabalho temporário, também em acordos separados em suplementos sectoriais.

- SIMA reúne com Autovision -

O SIMA, na pessoa do seu Secretário-Geral acompanhado pelos membros da Comissão Sindical e Directores do SIMA na empresa, reuniu no passado dia 12 de Março de 2012 com a Direcção da Autovision com o objectivo de obter uma resposta referente à questão das horas extraordinárias, mais concretamente quanto ao pagamento dessas horas. Nessa reunião a empresa assumiu que o SIMA tem o seu contrato em vigor para o sector automóvel e que as horas extraordinárias, ao abrigo desse contrato, devem ser pagas a 200%. O SIMA manifestou a sua disponibilidade para resolver o problema com a participação dos advogados do SIMA bem conhecedores das realidades e dos problemas desta e de outras empresas e que, com a sua experiência, poderão contribuir para alcançar uma solução. Naquela data a empresa propôs-se pagar os restantes 50% aos sócios do SIMA, sendo estes a diferença entre o aplicado e o que deveria ser aplicado. A empresa apresentou, no decorrer da reunião, uma proposta sobre a questão do pagamento das horas extraordinárias, tendo ficado acordado que a empresa agendaria nova reunião para debaterem novamente o problema e procurar encontrar uma solução e um ponto de consenso.

SIMA sempre na defesa dos Trabalhadores. Filia-te no SIMA!

A Comissão Sindical do SIMA na Autovision

- Estaleiros Navais de Viana do Castelo -

Muito se tem escrito e noticiado nestes três últimos anos, data em que os Estaleiros fizeram a entrega da última construção. Desde então, a empresa tem sobrevivido unicamente da reparação naval, o que não chega para ocupar todos os seus colaboradores que passam muito do seu tempo em tarefas de manutenção de equipamentos; no capítulo financeiro também é a única receita financeira. Temos que referir que o Estaleiro não tem salários em atraso.

Os Estaleiros têm na sua carteira de encomendas dois navios asfalteiros para a Venezuela, (PDVSA-Petróleos de Venezuela), mas o início da construção tem sido adiado por falta da aquisição de material. Este e outros problemas já vêm do anterior governo que durante muito tempo andou a adiar a decisão sobre este e outros problemas. Mesmo com a troca de governo, com a entrada de Aguiar Branco para o Ministério da Defesa, as decisões continuaram a ser adiadas, o novo ministro disse que não conhecia nada da empresa, mas garantiu que iria manter o máximo de postos de trabalho possível.

O Estaleiro não precisa de mais endividamento. O que precisa, na nossa opinião, é de ser re-capitalizado. Claro que também temos a consciência que a empresa nestes moldes não irá sobreviver durante muito tempo e que a reestruturação é necessária. Sabemos, também, que toda esta situação em que a empresa se encontra resulta de decisões políticas, tal como o navio por nós construído para os Açores (Atlântida), e que ainda se encontra ancorado em Lisboa e sem fim à vista, estando ele a dar aos Estaleiros enormes prejuízos em manutenções. Actualmente, os Estaleiros estão em processo eleitoral para decidir quem será a próxima comissão de trabalhadores. Estamos convictos que os próximos representantes saberão estar à altura das responsabilidades. E quanto a nós, trabalhadores, estamos ansiosos e ao mesmo tempo aprensivos no que ao futuro diz respeito. Queremos o melhor para a nossa empresa, por isso deixamos aqui um apelo aos nossos governantes para que saibam que na zona Norte, mais concretamente a Cidade de Viana do Castelo, o crescimento económico é de extrema importância.

- Schnellecke -

A Schnellecke, logística e transportes, continua a seguir directrizes com um impacto muito negativo para os seus trabalhadores, isso tem-se vindo a verificar com a não renovação dos contratos a prazo quando estes chegam ao fim e a sua substituição imediata por trabalhadores temporários, com baixos salários. É um péssimo exemplo que muito em breve pode vir a dar sinais de instabilidade social e laboral.

Na passada Greve Geral de 22 de Março de 2012, a Schnellecke logística e transportes foi a empresa com a maior percentagem de trabalhadores que aderiram à Greve geral; percentagem essa que chegou aos 33% em todo o parque Autoeuropa. Estes números mostram bem o descontentamento dos trabalhadores.

Temos conhecimento que por meio da Schnellecke Portugal, que é a empresa que gere todos os interesses do grupo, estão a retirar trabalhos à Schnellecke logística e transportes para os passarem para a mais nova empresa do Grupo, a Plantifield. Isto é um sinal claro da tentativa de enfraquecer a Schnellecke logística e transportes, empresa esta que tem para cima de 300 trabalhadores, com ordenados acima do ordenado mínimo nacional, com o famoso acordo dos Donwdays e com muitos trabalhadores efectivos há mais de 10 anos.

Esperamos que num futuro breve a Schnellecke logística e transportes não seja mais uma empresa a vir a sofrer mais umas largas dezenas de despedimentos, sejam eles por tentativa de despedimento colectivo, ou despedimentos por extinção dos postos de trabalho.

- Vanpro -

A Vanpro, no final de 2011 e princípio de 2012, teve alterações a nível da Direcção.

Estas alterações levaram a profundas mudanças na estrutura produtiva com a intenção de melhorar a produtividade e eficiência nas diferentes linhas de montagem e logística (Armazém) no presente e futuro.

Estas alterações e o futuro da empresa são motivo de preocupação para os trabalhadores, por rumores de mudanças em alguns departamentos da fabricação, armazém, manutenção e produção que, de acordo com o que se ouve, vão ser entregues a empresas subcontratadas que vão assumir o funcionamento e organização dos mesmos.

Para o armazém (logística), segundo os mesmos rumores, já terá sido efectuado um concurso e parece que já há vencedor ainda que nada esteja confirmado oficialmente, mas que causam muita apreensão junto dos trabalhadores gerando o medo de serem obrigados a baixar o salário ou mesmo perder o seu posto de trabalho porque as condições que se falam serão muito diferentes das atuais.

Mas vamos aguardar para ver se se confirmam estes rumores que, como foi escrito anteriormente, não são oficiais. Portanto só nos resta esperar.

A Comissão Sindical do SIMA na Vanpro

SIMA já está no Facebook

O SIMA já está no Facebook, após sucessivos pedidos nesse sentido e depois do sucesso que foi o facto do SIMA estar na internet com a sua própria página. Desta forma procuramos alargar a forma de contacto com os nossos associados e divulgar ainda mais a acção do teu sindicato.

Podes encontrar o teu sindicato em: **sima sindicato**.