

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
Rua Ministro Godói, 310 | Perdizes - São Paulo - SP | Tel.: 3874-5366 | Fax: 3874-5394
CEP 05001-900 | www.dieese.org.br | en@dieese.org.br



**DIAGNÓSTICO SOBRE AS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS DA CADEIA PRODUTIVA
METALÚRGICA
SACC-DIEESE
(1996-2003)**

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
Rua Ministro Godói, 310 | Perdizes – São Paulo – SP | Tel.: 3874-5366 | Fax: 3874-5394
CEP 05001-900 | www.dieese.org.br | en@dieese.org.br



DIREÇÃO EXECUTIVA

CARLOS ANDREU ORTIZ – Presidente
STI. Metalúrgicas de São Paulo

JOÃO VICENTE SILVA CAYRES – Vice Presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC

ANTONIO SABÓIA B. JUNIOR – Secretário
SEE. Bancários de São Paulo

MÔNICA OLIVEIRA L. VELOSO – Diretora
STI. Metalúrgicas de Osasco

PAULO DE TARSO G. PAIXÃO – Diretor
STI. Energia Elétrica de Campinas

ZENAIDE HONÓRIO – Diretora
APEOESP

PEDRO CELSO ROSA – Diretor
STI. Metalúrgicas de Curitiba

PAULO DE TARSO G. B. COSTA – Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia

HUGO PEREZ – Diretor
STI. Energia Elétrica de São Paulo

IVO WANDERLEY MATTA – Diretor
SINDBAST – SE. Centrais Abastec. Alimentos SP

MARA LUZIA FELTES – Diretora
SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre

CÉLIO FERREIRA MALTA – Diretor
STI. Metalúrgicas de Guarulhos

EDUARDO ALVES PACHECO – Diretor
CNTT/CUT

DIREÇÃO TÉCNICA DO DIEESE

CLEMENTE GANZ LÚCIO – Diretor Técnico

ADEMIR FIGUEIREDO – Coordenador de Relações Sindicais

VERA LÚCIA MATTAR GEBRIM – Coordenadora de Pesquisas

SUMÁRIO

	Pág.
APRESENTAÇÃO	05
1. INTRODUÇÃO	05
2. ANÁLISE DOS RESULTADOS	10
2.1 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBRE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	10
2.2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBRE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE OS TRABALHADORES METALÚRGICOS (1996-2003)	11
2.2.1 Reembolso dos gastos do trabalhador com qualificação profissional	13
2.2.2 Qualificação e treinamento da mulher	13
2.2.3 Cursos e treinamentos	13
2.2.4 Manutenção da jornada de trabalho	14
2.2.5 Requalificação do empregado em caso de inovações organizacionais ou tecnológicas	15
2.2.6 Qualificação do trabalhador em caso de transferência de função	15
2.2.7 Fundo de financiamento à educação e qualificação profissional	15
2.2.8 Estagiários e menores aprendizes	15
2.2.9 Liberação do empregado estudante em dias de provas e exames vestibulares	16
2.2.10 Jornada de trabalho do estudante	17
2.2.11 Ajuda de custo ao estudante	17

2.2.12 Incentivos das empresas à educação formal	18
2.3 EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NEGOCIADA ENTRE SINDICATOS E EMPRESAS	18
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
ANEXOS	24
ANEXO I	25
ANEXO II	31
ANEXO III	52

APRESENTAÇÃO

O presente relatório, intitulado “*Diagnóstico sobre as Negociações Coletivas da Cadeia Produtiva Metalúrgica – SACC-DIEESE – (1996-2003)*”, apresenta os resultados de uma pesquisa realizada pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos -, em parceria com o Instituto Integrar, no âmbito do convênio firmado entre este Instituto e o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE (MTE/SPPE/CODEFAT n° 142/2004).

Seu objetivo é contribuir para a elaboração de um Manual de Orientação para a negociação coletiva da formação e qualificação profissional, também previsto como produto deste convênio.

O estudo consiste em um diagnóstico sobre os resultados das negociações coletivas de trabalho praticadas entre 1996 e 2003 na cadeia produtiva metalúrgica no que se refere à formação e qualificação profissional. Pretende-se apresentar um panorama do conteúdo dessas negociações e possibilitar a observação da evolução da temática no período analisado.

Para isso, foi realizado um levantamento das cláusulas negociadas pelos metalúrgicos registradas pelo SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas. Este sistema foi desenvolvido para o cadastramento de informações constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho e, atualmente, acompanha 225 documentos ao ano, abrangendo cerca de 50 categorias profissionais e 18 unidades da federação, além de 17 negociações nacionais. Neste painel, estão contemplados os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, a nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão dos mais importantes contratos resultantes desses processos.

A primeira parte do estudo contextualiza a discussão sobre formação e qualificação profissional no Brasil. Na segunda parte, são apresentados os resultados de pesquisas realizadas anteriormente pelo DIEESE e analisadas as cláusulas localizadas nos acordos e convenções coletivas firmados em 18 unidades de negociação de trabalhadores metalúrgicos, registradas pelo SACC-DIEESE no período 1996 a 2003.

Por fim, constam três anexos. O Anexo I apresenta um quadro resumo com o conteúdo das cláusulas negociadas, de forma esquemática, para que possam ser visualizados os diversos dispositivos adotados e as variações observadas nos diferentes contratos. No anexo II, são

transcritas as cláusulas sobre formação e qualificação profissional, extraídas dos documentos pesquisados. No Anexo III, são apresentados quadros com as sínteses das resoluções dos congressos realizados pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM/CUT sobre o tema.

1. INTRODUÇÃO¹

Entre os temas em discussão no mundo do trabalho estão a educação e a formação profissional. No Brasil, nunca trabalhadores, empresários, governos, políticos, pesquisadores, profissionais liberais e demais formadores de opinião falaram tanto sobre a preparação para o trabalho e suas relações com o desenvolvimento do país.

O conteúdo da formação profissional está sendo revisto. Sua eficácia e eficiência são discutidas, suas relações com outras formas de conhecimento são reavaliadas e seus objetivos são questionados. Atores sociais apresentam diferentes visões e projetos para a formação profissional, negociam formas e processos e abrem novos espaços de ação, tanto na relação direta entre capital e trabalho, como destes com o Estado e a sociedade. Seja do ponto de vista técnico, cultural, político ou econômico, a educação está na agenda da sociedade, com atenção especial sobre a educação para o trabalho.

Sindicato e formação profissional sempre estiveram muito relacionados. O movimento sindical teve suas origens marcadas por reivindicações de um tipo de educação - a educação profissional - indispensável ao trabalhador industrial, que necessitava de qualificação específica para profissões que substituíam as artes e ofícios dos antigos artesãos. Desde então, a preparação para o trabalho tem sido um dos focos da ação sindical em diferentes países, com variados tipos e níveis de intervenção.

Apesar de diversos exemplos que poderiam ser citados, a formação profissional não ocupou, em nosso país, o centro da ação sindical. Porém, é interessante notar que nas últimas décadas do século passado, houve um significativo crescimento do número de escolas sindicais e de experiências de escolas profissionalizantes. A partir de meados da década de 90, com a política adotada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - Codefat - para a requalificação dos trabalhadores desempregados, o movimento sindical passou a ter um novo tipo de intervenção na questão da formação profissional, desenvolvendo, diretamente, programas de qualificação de trabalhadores e participando dos fóruns de gestão desses recursos, desde o próprio Codefat até as Comissões Estaduais e Municipais de Emprego.

¹ PESQUISA DIEESE, N° 14, 1998.

A nova abordagem e o novo interesse que a formação profissional passou a despertar junto ao poder público e à iniciativa privada surpreende os trabalhadores brasileiros. Quais os motivos dessa mudança?

Para os trabalhadores, e particularmente para o movimento sindical, as mudanças estão tanto na natureza dos projetos oficiais e da iniciativa privada, quanto no novo espaço de negociação que se abriu junto ao governo e aos empresários. Trata-se de uma frente de atuação ainda ocasional, que os trabalhadores lutam por tornar mais freqüente. Os desafios da negociação estão na capacidade de os sindicalistas apresentarem propostas para a formação profissional, frente às novas formas de produzir e organizar a produção de bens e serviços, e tratarem o conjunto de questões que perpassam a preparação para o trabalho.

Esses temas articulam concepções, objetivos, condições de realização e políticas de formação profissional e suas relações com a educação, o emprego e a renda. O quadro a seguir sintetiza as principais questões da formação profissional na agenda sindical.

Quadro 1 - Questões da Formação Profissional na Agenda Sindical

QUESTÕES	PROBLEMAS AOS QUAIS SE REFEREM
O que é a preparação para o trabalho?	Relações entre educação e trabalho. Transição entre a escola e o mundo do trabalho. Papel da educação básica, média e superior.
A quem se destina?	Alcance da formação profissional, ou seja, universalização ou não desse tipo de educação. Critérios e prioridades de atendimento das demandas sociais: jovens, desempregados, trabalhadores com baixa qualificação, trabalhadores atingidos por mudanças tecnológicas ou organizacionais, inativos, excluídos, autônomos e outros.
Quando fazer formação profissional?	Época de realização da formação profissional: antes de entrar no mercado de trabalho, como empregado, quando estiver sob risco de perda de emprego e outros casos. Relações com a jornada de trabalho, ou seja, capacitação profissional durante ou fora da jornada de trabalho. Remunerada ou não.
Onde deve ser realizada e quem deve executar?	A empresa, a escola, o sindicato, as outras instituições da sociedade civil.
Como deve ser feita?	Concepção de aprendizagem. Relação entre conhecimentos gerais e específicos. Metodologia e prática pedagógica.

Com que recursos?	Origens e fontes dos recursos: públicos e/ou privados.
Como devem ser gerenciados esses recursos?	Formas de gestão (bipartites, tripartites ou multipartites), ou seja, como deve ser gerenciada a aplicação dos recursos e exercido o controle social sobre os mesmos.
Qual a relação entre formação profissional e mercado de trabalho?	Abrangência da educação profissional, sua autonomia face às regras do mercado de trabalho. Educação profissional como dimensão de cidadania do trabalhador. Educação profissional como direito à educação. Escolaridade: exigência para o exercício da profissão ou critério de seleção.
Como se relacionam educação básica e formação profissional?	Articulações entre conhecimentos gerais, habilidades básicas, habilidades específicas e qualificação profissional.
Como se relacionam formação profissional e a organização do trabalho?	Características da formação profissional vinculadas aos padrões e formas de organização do trabalho. Relações entre qualificação e complexidades de processos e de fabricação de produtos.
Desenvolvimento científico e tecnológico e educação.	De que maneira ocorre a apropriação social do desenvolvimento científico e tecnológico. Rebatimento sobre o trabalho, o emprego e a qualificação do trabalhador: como distribuir o bônus (inclusão) e minimizar o ônus (exclusão).
Como proceder à certificação da formação profissional?	Indicação do tipo de certificação: definição de um sistema público e/ou privado de certificação. Legislação sobre os critérios de legitimidade das agências de formação profissional. A certificação dos diferentes tipos de conhecimento.
Qual a formação profissional que interessa aos trabalhadores?	Relações entre políticas públicas de educação, emprego e renda, e uma política nacional de formação profissional. Educação profissional como requisito de cidadania, como processo indispensável à incorporação do conhecimento tácito, ou seja, do saber empírico do trabalhador no exercício das atividades produtivas.
O que deve ser um Sistema Público de Formação Profissional?	Articular oferta e demanda de formação com seguro desemprego e intermediação de mão-de-obra.

As transformações na qualificação para o trabalho não significam necessariamente o surgimento de um trabalhador mais capacitado. Em muitas situações o trabalho requer menos qualificação e em outras é modificado o conteúdo desta. Ao mesmo tempo em que aumentam os espaços nos quais as mudanças do trabalho se fazem presentes, permanece grande

quantidade de postos de trabalho cujos requerimentos para a execução das tarefas são exatamente os mesmos.

As grandes transformações na preparação para o trabalho só podem ser entendidas no contexto das grandes transformações do próprio trabalho, em seu processo, sua organização, suas formas de gestão, nas relações entre empresas e entre países e blocos. Mais que isso, o trabalho humano, além de estar mudando suas formas e conteúdos, sofre um processo contínuo e acelerado, embora não linear, de encolhimento. Em outras palavras, pode-se dizer que hoje, com menos horas de trabalho e menos trabalhadores, se produz, no mínimo, a mesma quantidade de bens e serviços. É fácil deduzir que esse fato diminui o poder de barganha da classe trabalhadora.

Com relação à reestruturação produtiva, é preciso destacar alguns pontos mais diretamente associados às mudanças no perfil da mão-de-obra. Entre eles, as inovações tecnológicas, as novas formas de gestão e organização da produção e do trabalho, além de um aspecto da reestruturação que tem hoje orientado, ou desorientado, a formação profissional: a incapacidade da produção de prover trabalho para uma parte significativa da população. Nesse contexto, espera-se da formação a garantia não só de competência, habilidade e qualificação, mas, e talvez principalmente, de empregabilidade. Esse novo termo, que significa simplesmente uma boa chance, e não mais que isso, de uma pessoa, se empregada manter o emprego, e se desempregada conseguir trabalho, permeia atualmente toda a discussão sobre educação profissional.

O contexto social e de relações de trabalho em que ocorrem as modificações na capacitação da mão-de-obra tem como núcleo a diminuição dos postos de trabalho a curto, médio e longo prazo. Existe a intenção de atribuir o desemprego à baixa qualidade da formação para o trabalho ou aos incipientes níveis de escolaridade do trabalhador. Essas explicações mascaram os fatores estruturais geradores de desemprego, como por exemplo a insuficiência do crescimento econômico, o aumento da população em busca de trabalho e o desenvolvimento científico e tecnológico que poupa trabalho humano.

O desemprego traz como conseqüência uma série de mudanças que se traduzem na precariedade e na vulnerabilidade do emprego e do trabalho. As formas mais conhecidas que esse processo assume são a crescente desregulamentação na contratação e na dispensa, o empregos temporário, em tempo parcial, compartilhado e em domicílio, a extensão da jornada de trabalho, o aumento do trabalho infantil, a alta flexibilidade no desempenho de atividades,

o incentivo à informalização, as formas precárias de remuneração, a diminuição do poder e representatividade sindical, o aumento da responsabilidade individual sobre o emprego e a quebra da solidariedade entre trabalhadores.

O emprego é a materialização de uma relação social que se estabelece entre a força de trabalho e o capital, traduzida em várias formas de contratação e de remuneração, dentre as quais o assalariamento, a mais usual até o momento.

No Brasil ainda é incipiente a articulação entre formação profissional e políticas públicas de educação e emprego.

2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

2.1 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBRE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A ação sindical voltada à temática da formação profissional ganhou nova expressão nos anos 90. Em estudos elaborados pelo DIEESE², foi apresentado um quadro sobre o tratamento deste tema nas negociações coletivas praticadas até meados da década.

O primeiro estudo, centrado no período 1994 a 1996, tinha por objetivo “apresentar os problemas que a formação profissional pretende enfrentar, seus fundamentos e principais impactos para o conjunto dos trabalhadores, com o objetivo de subsidiar a ação sindical”. Nele, há um capítulo dedicado à análise das cláusulas relativas à formação profissional contidas nas pautas de reivindicações elaboradas por diversas entidades sindicais e nos acordos e convenções coletivas de trabalho resultantes dos processos de negociação.

O segundo estudo do DIEESE, cuja finalidade era analisar o comportamento das negociações coletivas de trabalho no período compreendido entre 1993 e 1996, descreve os conteúdos das cláusulas que foram objeto de negociação sobre formação e qualificação da mão-de-obra, registradas no SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (ver capítulo seguinte).

No tocante às pautas de reivindicações encaminhadas pelas entidades sindicais representativas dos trabalhadores aos empresários, verificou-se uma demanda significativa de cláusulas que assegurassem garantias referentes à qualificação e treinamento: no material analisado foram registradas, em média, duas reivindicações por documento.

Já os acordos e convenções coletivas então analisados demonstraram que a conquista dessas garantias ocorre em menor intensidade que sua reivindicação: cláusulas sobre a questão, estavam presentes em cerca de 40% das negociações observadas.

Os estudos identificaram que a negociação dessa questão foi bastante diversificada e deu-se, basicamente, em dois âmbitos: o da qualificação como processo amplo, que trata de incentivos à formação profissional, reciclagem e treinamento; e o do treinamento e requalificação dos trabalhadores atingidos pela implementação de mudanças tecnológicas e/ou organizacionais.

² PESQUISA DIEESE, N° 14, 1998 – Formação profissional: um novo espaço de negociação
PESQUISA DIEESE, N° 15, 1999 – O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996

Verificou-se, ainda, que não houve alterações significativas no conteúdo ou quantidade de cláusulas negociadas no período em referência. Especialmente no que diz respeito ao conteúdo, mostrou-se necessária a ampliação do escopo de negociação do tema, de forma a incorporar dispositivos que assegurassem a participação sindical na concepção e acompanhamento de programas formativos.

Além do âmbito das negociações coletivas de trabalho, outros espaços de negociação, de caráter bipartite ou tripartite foram constituídos nos anos 90. As câmaras setoriais, que floresceram especialmente no período 1991/94, apresentaram-se como um espaço privilegiado para o debate da formação e qualificação profissional. A câmara setorial de maior visibilidade - a do complexo automotivo-, que contou com a presença de sindicatos da CUT e Força Sindical, firmou, em 1992, o segundo acordo tripartite. Nele, foi incluído um tópico específico sobre o desenvolvimento de iniciativas setoriais em prol da qualificação profissional, vinculadas ao Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), que, na prática, foram implementadas no âmbito das fábricas.

2.2 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO SOBRE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE OS TRABALHADORES METALÚRGICOS (1996-2003)

Pretende-se, neste capítulo, apresentar o panorama das negociações coletivas de trabalho praticadas pelos trabalhadores metalúrgicos no que se refere ao tema qualificação e formação profissional a partir da segunda metade dos anos 90.

Para isso, serão analisadas as cláusulas registradas pelo SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Convenções Coletivas, que, desde 1993, acompanha regularmente os acordos e convenções coletivas de trabalho resultantes de 90 unidades de negociação, abrangendo cerca de 30 categorias profissionais, 14 unidades da federação e quatro regiões geográficas. A partir de 2003, a base de dados do SACC-DIEESE foi ampliada para 225 unidades de negociação, passando a cobrir cerca de 50 categorias profissionais, 18 unidades da federação e as cinco regiões geográficas, além de 17 negociações nacionais.

A constituição do painel procurou contemplar os acordos e convenções coletivas paradigmáticos para as negociações no Brasil, em nível regional, setorial ou nacional, de forma a permitir a difusão dos mais importantes contratos resultantes desses processos.

Para a análise em questão, foram utilizados os acordos e convenções coletivas de trabalho relativos aos trabalhadores metalúrgicos registrados no SACC-DIEESE; a saber:

1. Metalúrgicos da Bahia
2. Metalúrgicos do Espírito Santo (Samarco Mineração S/A)
3. Metalúrgicos de Minas Gerais (FIEMG)
4. Metalúrgicos de Ipatinga/MG (Usiminas S/A)
5. Metalúrgicos de Timóteo e Coronel Fabriciano/MG (Acesita S/A)
6. Metalúrgicos do Rio de Janeiro/RJ
7. Metalúrgicos do ABC/SP (GRUPO XIX-III)
8. Metalúrgicos de São Paulo/SP (GRUPO XIX-III)
9. Metalúrgicos de São Paulo/SP (GRUPO XIX-10)
10. Metalúrgicos de Curitiba/PR
11. Metalúrgicos de Blumenau/SC
12. Mecânicos de Joinville/SC
13. Metalúrgicos de Jaraguá do Sul/SC
14. Metalúrgicos de Porto Alegre/RS
15. Metalúrgicos de Caxias do Sul/RS
16. Metalúrgicos do Rio Grande do Sul (Indústria de Máquinas e Implementos Agrícolas)
17. Metalúrgicos de Juiz de Fora/MG
18. Metalúrgicos de Volta Redonda/RJ (Companhia Siderúrgica Nacional - CSN)

O levantamento das cláusulas foi realizado em todos os documentos conveniados pelas entidades representativas desses trabalhadores entre 1996 e 2003, à exceção dos relativos às categorias recém-incorporados à base de dados do SACC-DIEESE³, para as quais foram considerados apenas os firmados em 2003 .

A pesquisa englobou, além das cláusulas que tratam da formação e qualificação diretamente voltadas ao exercício da profissão, as que asseguram garantias aos trabalhadores que freqüentam o ensino formal ou que os incentivam a freqüentá-lo.

No que se refere às garantias diretamente voltadas à qualificação profissional, quase a totalidade das unidades de negociação analisadas as negociam. Para efeitos de exposição, estas serão agrupadas nos títulos apresentados a seguir.

2.2.1 Reembolso dos gastos do trabalhador com qualificação profissional

³ trabalhadores do setor de máquinas e implementos agrícolas do Rio Grande do Sul; metalúrgicos de Juiz de Fora - MG - e trabalhadores da CSN – Companhia Siderúrgica Nacional.

O reembolso de parte dos gastos dos trabalhadores com cursos de qualificação profissional é assegurado em todas as convenções coletivas dos metalúrgicos de Porto Alegre e de Caxias do Sul firmadas no período analisado. Por meio dessa garantia, as empresas se comprometem a reembolsar 50% dos gastos com matrículas e mensalidades de cursos de qualificação ou especialização profissional, desde que estes cursos sejam de interesse da empresa e o aproveitamento do aluno seja comprovado.

2.2.2 Qualificação e treinamento da mulher

Aqui, está previsto o compromisso dos sindicatos envolvidos no contrato coletivo em envidar esforços junto ao Serviço Nacional da Indústria - SENAI para que sejam oferecidos cursos e oportunidades de aprendizagem e formação às mulheres. Além disso, as partes comprometem-se a encaminhar reivindicação dos trabalhadores da categoria de que o Senai proporcione instalações adequadas às aprendizes mulheres. Essa cláusula é registrada, desde 1996, nas convenções coletivas dos metalúrgicos da Bahia e dos metalúrgicos do estado de São Paulo.

2.2.3 Cursos e treinamentos

Seis das unidades de negociação observadas prevêem cursos e treinamentos para os trabalhadores da categoria.

Os acordos coletivos que abrangem os empregados da Usina Siderúrgica de Minas Gerais – Usiminas, assegura a viabilização, em suas instalações, de cursos de capacitação profissional (e supletivos de 1º e 2º graus - ver tópico específico), através de programa desenvolvido conjuntamente com a Fundação Brasileira de Educação - FUBRAE. No ano de 1999, é acrescido um parágrafo que determina que a frequência a esses cursos não se caracteriza como jornada de trabalho extraordinária.

Entre os metalúrgicos da Samarco Mineração S/A, verificou-se, em termo aditivo com vigência para os anos de 1997 a 1999, cláusula em que os empregados disponibilizam doze das folgas anuais previstas para os que trabalham em turnos de revezamento, para treinamento programado pela empresa, sem direito ao pagamento de horas-extras.

Já os metalúrgicos da Companhia Siderúrgica Nacional - CSN - acordaram que o tempo gasto em cursos e palestras de frequência obrigatória, realizados fora do expediente normal de trabalho, será computado como tempo à disposição da empresa e, quando não compensado, será pago com o adicional legal de horas-extras.

Os metalúrgicos de Caxias do Sul acordam desde 1996 que o tempo despendido em cursos e treinamentos além da jornada normal não será considerado tempo à disposição da empresa. Cláusula semelhante é verificada entre os metalúrgicos da Bahia, com a exceção dos casos em que legislação exigir a realização do curso dentro da jornada de trabalho. Nestes casos, as horas que excederem a jornada serão remuneradas como horas extras.

Ainda as convenções coletivas firmadas pelos metalúrgicos de São Paulo com as indústrias representadas no Grupo XIX-III, prevê, desde 2000, o compromisso dos empregadores em realizar cursos, palestras e eventos relacionados à atividade profissional. Segundo esta convenção, os cursos devem ser organizados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo.

2.2.4 Manutenção da jornada de trabalho

Os trabalhadores metalúrgicos do estado de São Paulo, de Minas Gerais, de Blumenau -SC e de Porto Alegre/RS prevêm, em todas as convenções coletivas analisadas, a manutenção horário de trabalho dos empregados matriculados em cursos de formação e qualificação profissional.

2.2.5 Requalificação do empregado em caso de inovações organizacionais ou tecnológicas

A preocupação com o treinamento dos trabalhadores atingidos por inovações tecnológicas ou organizacionais está presente em todas as convenções coletivas dos metalúrgicos do Rio de Janeiro, metalúrgicos de Curitiba, metalúrgicos de Porto Alegre e no acordo coletivo dos metalúrgicos da Companhia Siderúrgica Nacional. Nesses contratos, há recomendação, empenho ou obrigatoriedade da empresa em realizar treinamentos visando reaproveitar os trabalhadores atingidos por estas mudanças. Entre os metalúrgicos de Porto Alegre, desde 1999 é assegurado aos sindicatos dos trabalhadores o direito à informação sobre ocorrências de inovações tecnológicas ou organizacionais, quando previsíveis.

2.2.6 Qualificação do trabalhador em caso de transferência de função

Os metalúrgicos de Jaraguá do Sul – SC incluíram em todas as convenções coletivas analisadas no período, a garantia de qualificação do trabalhador em caso de transferência de função.

2.2.7 Fundo de financiamento à educação e qualificação profissional

A constituição de fundo sindical voltado para a educação e qualificação profissional é uma garantia assegurada pelos metalúrgicos de Curitiba desde 2000. Neste ano, as empresas eram obrigadas a recolher, às suas expensas, diretamente para a entidade sindical profissional dos trabalhadores, 12% do salário base de cada empregado, até um teto estipulado, para a manutenção do fundo, sob pena de multa em caso de não cumprimento. No ano seguinte, esse percentual subiu para 13%, mantendo-se neste patamar até a última convenção analisada.

2.2.8 Estagiários e menores aprendizes

Aqui estão incluídas as cláusulas que fixam critérios para a contratação e eventual efetivação de estagiários, empregados estudantes e/ou aprendizes.

Esta questão é bastante difundida nas negociações dos metalúrgicos, estando presente em 11 das 18 unidades de negociação observadas.

O conteúdo dessas cláusulas quase que invariavelmente normaliza a remuneração dos aprendizes. Tal remuneração geralmente é diferenciada para as duas etapas do estágio e/ou aprendizado, e pode variar entre o não recebimento de salários até o valor integral do salário normativo da categoria.

Em diversos documentos há o impedimento de interrupção, pela empresa, do período de aprendizagem, antes de sua conclusão.

Também aparecem garantias relativas à preferência para contratação de aprendizes quando finalizada a aprendizagem. Em alguns casos estabelece-se, inclusive, que, na falta de vagas na função para a qual foi treinado, poderá haver remanejamento para funções compatíveis.

Ainda é importante ressaltar que os metalúrgicos de Juiz de Fora prevêm que o contrato de aprendizagem no próprio emprego só terá validade se assistido pelo sindicato profissional.

Além destas cláusulas, voltadas diretamente à qualificação profissional do trabalhador, verificou-se a existência de outras que se referem a sua formação no ensino regulamentar, assegurando garantias aos empregados estudantes ou incentivando a busca de formação básica. Nesse sentido, foram localizados os títulos apresentados a seguir.

2.2.9 Liberação do empregado estudante em dias de provas e exames vestibulares

Trata-se de uma garantia muito difundida entre as unidades de negociação analisadas – quatorze entre dezoito – e versam sobre os critérios para a liberação do trabalhador estudante em dias de provas ou exames vestibulares.

De modo geral, a liberação é permitida mediante comunicação prévia à empresa e posterior comprovação da prova ou exame. Em alguns casos, a comunicação deve ser feita com até 08 dias de antecedência. Também foram verificados prazos para a comunicação de 24, 48 ou 72 horas de antecedência. Sobre os exames vestibulares, alguns documentos estipulam limites, como o de um por semestre ou dois por ano.

2.2.10 Jornada de trabalho do estudante

Em seis das unidades de negociação pesquisadas, foi determinada a proibição de alteração ou de extensão da jornada de trabalho do empregado estudante.

2.2.11 Ajuda de custo ao estudante

A ajuda de custo para os trabalhadores matriculados em instituições de ensino formal é assegurada em quatro das negociações coletivas analisadas, sendo três relativas aos metalúrgicos do Rio Grande do Sul.

Entre os metalúrgicos de Caxias do Sul, a ajuda de custo é anual e estipulada em 25% do salário contratual do empregado. Para receber esse auxílio, o empregado deve ser matriculado em instituição formal de ensino e perceber salário equivalente a um valor correspondente a cerca de 1,5 piso salarial da categoria. Essa garantia está presente em todas as convenções assinadas no período.

Também os metalúrgicos de Porto Alegre asseguraram ajuda de custo aos empregados estudantes em todas as convenções coletivas da série analisada. Neste caso, o auxílio é destinado aos que percebem remuneração correspondente a até 04 salários normativos. Entre 1996 e 1998, a ajuda de custo anual foi estipulada em 50% do salário normativo. Em 1999, esse percentual passou para 75% e, em 2003, para 100% do salário normativo.

Ainda os metalúrgicos do setor de máquinas e implementos agrícolas do Rio Grande do Sul asseguraram cláusula sobre ajuda de custo anual, estipulada em 100% do salário mínimo vigente. Essa garantia abrange os trabalhadores estudantes que percebam até 05 salários mínimos.

Por fim, os metalúrgicos da Companhia Siderúrgica Nacional - CSN têm direito a 120 bolsas de estudo em curso superior no valor de 30% da mensalidade. Além desse auxílio, assegura-se a constituição de comissão paritária para elaboração da política educacional da empresa.

2.2.12 Incentivos das empresas à educação formal

Cláusulas que prevêm o incentivo das empresas para que os trabalhadores metalúrgicos concluam o ensino formal estão presentes em todos os acordos coletivos da Usiminas e nas convenções coletivas dos metalúrgicos do Rio de Janeiro a partir de 1998. A Usiminas compromete-se a viabilizar a realização, em suas instalações, de cursos de 1º e 2º graus (e de capacitação profissional) em convênio com a Fundação Brasileira de Educação (FUBRAE).

Para os metalúrgicos do Rio de Janeiro, assegura-se a constituição de comissão paritária para implemento de programa educacional de formação no 1º grau a todos os empregados abrangidos pela convenção.

De forma geral, pode-se afirmar que cláusulas sobre qualificação e formação profissional são pouco disseminadas no conjunto das negociações coletivas praticadas pelos trabalhadores metalúrgicos. Temas de grande importância, como realização e/ou promoção de cursos e treinamentos aos trabalhadores, estão restritas a poucas das unidades de negociação observadas. A grande maioria das cláusulas registradas limita-se a adotar normas e procedimentos com relação aos trabalhadores que, por iniciativa individual ou por

determinações pontuais das empresas, estejam se qualificando. São praticamente ausentes garantias que assegurem a formulação de políticas para formação contínua e requalificação dos trabalhadores, com participação sindical.

Foram observadas, em maior quantidade, garantias relativas a trabalhadores estudantes em cursos regulares. Mesmo assim, apenas uma unidade de negociação prevêem medidas efetivas para a realização de cursos relativos ao ensino formal.

2.3 EXPERIÊNCIAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NEGOCIADA ENTRE SINDICATOS E EMPRESAS

Aqui, são apresentadas duas experiências de negociação de formação e qualificação profissional, realizadas pelas entidades representativas de trabalhadores e das empresas, que se destacam frente ao universo analisado neste estudo. A primeira experiência a ser relatada é a vivenciada pelos metalúrgicos de Curitiba e a segunda, a dos metalúrgicos da Thyssen, uma empresa localizada em Barra do Piraí, no Rio de Janeiro.

Com relação aos metalúrgicos de Curitiba, as negociações realizadas entre o Sindicato dos Metalúrgicos e o sindicato patronal local resultaram na constituição de um fundo para educação e qualificação profissional, financiado pelas empresas e gerido pelo sindicato de trabalhadores. Conforme dito anteriormente, este fundo está previsto nas convenções coletivas de trabalho firmadas pela categoria desde o ano de 2000, que estabelecem, no texto acordado em 2003, as seguintes disposições:

“As empresas recolherão às suas expensas, diretamente para a entidade sindical profissional dos empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, a título de participação na manutenção de fundo sindical de educação e qualificação profissional, o equivalente a 13% do salário base de cada empregado beneficiado por esta convenção coletiva de trabalho vigente em 30 de novembro de 2003, observado o teto de aplicação de R\$ 2.718,60 em três parcelas, conforme deliberação das respectivas assembléias e na forma e condições abaixo explicitadas:

- a) a primeira parcela será de 5%, devendo ser recolhida até o dia 10 de fevereiro de 2004;

- b) a segunda parcela será de 5%, devendo ser recolhida até o dia 10 do mês de abril de 2004;
- c) a terceira parcela será de 3%, devendo ser recolhida até o dia 10 de junho de 2004, sempre através de guias próprias que serão encaminhadas pela entidade sindical profissional;

§1º - São excluídos da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como os estagiários, temporários e os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for.

§2º - A empresa que deixar de recolher a participação acima estabelecida, dentro dos prazos assinalados, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% do montante não recolhido, se paga nos primeiros 30 dias subseqüentes ao vencimento. Após este prazo, incorrerá em mais multa de 2% do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso.

§3º - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das Assembléias realizadas pelo sindicato profissional, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas, ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente e exclusivamente com o sindicato profissional, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidas pelo sindicato representativo dos trabalhadores, únicos beneficiários da contribuição prevista nesta cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento o sindicato profissional signatário da presente, bem como empresas por ele representadas.

§4 - Em razão do pagamento instituído nesta cláusula, compromete-se o sindicato obreiro a não efetuar cobranças, a qualquer título, das empresas abrangidas por esta CCT que busquem a sua participação na negociação e homologação de acordos diversos, durante a vigência determinada na cláusula primeira.”

Desde 1996, o Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba começou a implementar um programa de formação profissional em convênio com a Força Sindical, central sindical à qual é filiado, para o desenvolvimento de cursos, com recursos do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Entre 1999 e 2000, após a drástica redução dos recursos disponibilizados pelo FAT, o sindicato mobilizou-se para a obtenção de novas fontes de recursos, que viabilizassem a continuidade dos programas que já vinha desenvolvendo.

Sua avaliação era de que a manutenção desse espaço de atuação junto aos trabalhadores e à sociedade é da maior importância, dado que os cursos são gratuitos e oferecidos para os sócios do sindicato, para seus dependentes e para trabalhadores desempregados que buscam oportunidades na indústria metalúrgica. Além de abrir e manter um canal de diálogo entre sindicato, trabalhadores e sociedade, esses cursos também preenchem a lacuna criada pela ausência de programas voltados para a formação profissional na região.

As negociações coletivas relativas ao período 2000-2001 asseguraram a inclusão da cláusula para constituição do fundo na convenção coletiva de trabalho e os recursos então disponibilizados passaram a serem utilizados pelo sindicato para a realização dos programas de formação e qualificação profissional.

Na avaliação dos dirigentes do sindicato, a iniciativa foi bastante positiva e sua importância tem sido reconhecida inclusive pelos empresários, que têm indicado os cursos que vêm sendo realizados aos trabalhadores recém-contratados pelas indústrias metalúrgicas.

No caso dos metalúrgicos de Barra do Pirai - RJ, após a realização de pesquisa que revelou um número significativo de trabalhadores sem o primeiro grau completo, o sindicato iniciou um processo de negociação para a elevação da escolaridade dos trabalhadores. Sua primeira iniciativa foi a mobilização dos trabalhadores para atuar junto às empresas e sensibilizá-las para a importância de se garantir um programa de formação escolar.

As negociações realizadas em 2002 asseguraram a inclusão da seguinte cláusula na convenção coletiva de trabalho:

“As empresas abrangidas pela presente convenção coletiva de trabalho buscarão, junto com o sindicato, firmarem convênios com instituições de ensino visando proporcionar aos seus empregados formação escolar de primeiro grau (ensino fundamental), sem qualquer ônus para os mesmos.”

A partir dessa garantia, o sindicato elaborou uma proposta com vistas à promoção da formação através de convênio com o programa Integrar, e passou a negociá-lo com as empresas.

Até o presente momento, apenas a Thyssen realizou a implantação do programa. Na negociação, a empresa optou por firmar um convênio com o SESI - Serviço Social da Indústria, para sua execução.

Atualmente o programa está em fase de implantação, mas já está sendo utilizado como exemplo para negociação com outras empresas metalúrgicas da localidade, refletindo positivamente na região, que tem um grande índice de trabalhadores analfabetos ou com primeiro grau incompleto.

Os dirigentes sindicais avaliam que ainda são necessários alguns avanços, como por exemplo, a disponibilização de algumas horas do curso para que a entidade possa ter acesso aos trabalhadores, de forma a apresentar o sindicato e os temas sobre os quais vem atuando.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intensificação da intervenção sindical na temática sobre formação e qualificação profissional nos diferentes fóruns institucionais ao longo da segunda metade dos anos 90, não foi suficiente para alterar o conteúdo das negociações realizadas diretamente entre capital e trabalho.

Embora empresas, trabalhadores e governos declarem sua preocupação com a elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores e com a constituição de um sistema de capacitação profissional contínua, essa questão não está posta no processo de negociação coletiva de trabalho.

A análise dos resultados dos acordos e convenções coletivas de trabalho indica não haver avanços significativos no tratamento dessa questão, restringindo-se a assegurar reembolso dos gastos dos trabalhadores com qualificação profissional; à intenção de se firmarem convênios para promoção de cursos e treinamentos; ao treinamento em face da adoção de inovações tecnológicas e/ou organizacionais; e a outras garantias a trabalhadores estudantes (ver anexo I e II).

São ausentes dispositivos que assegurem a implantação de um processo contínuo de reciclagem e especialização, de forma a garantir permanentemente a elevação do nível de qualificação da mão-de-obra. Também é marcante a inexistência de mecanismos que regulamentem a participação sindical na concepção e acompanhamento de programas voltados à formação e qualificação.

Ainda é necessário que o ambiente no qual se desenrolam as relações entre capital e trabalho permita o equilíbrio entre as partes. Acredita-se que um sistema de relações de trabalho, para favorecer a negociação coletiva, deve caracterizar-se por um conjunto de fatores capazes de assegurar a sua eficácia; a saber: o direito de organização no local de trabalho; o acesso às informações das empresas; o efetivo direito de greve; a proteção contra a dispensa imotivada; a ultratividade dos acordos e convenções coletivas de trabalho; e fim do poder normativo da Justiça do Trabalho.

ANEXOS

ANEXO I

QUADRO RESUMO DAS CLÁUSULAS PESQUISADAS

Os quadros a seguir relacionam, por grupos, as cláusulas constantes dos acordos e convenções coletivas de trabalho referentes à categoria dos metalúrgicos, localizadas no SACC-DIEESE. Em cada uma delas é apresentado, de forma resumida, os vários conteúdos verificados.

Legenda para leitura das tabelas:

- texto básico que estabelece a garantia
- ⇒ variáveis que diferem de contrato para contrato
- * variações registradas nos diversos contratos em cada variável

CLÁUSULAS	CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS NOS CONTRATOS
Qualificação e Treinamento	<ul style="list-style-type: none"> ● Investimentos em qualificação <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Comprometimento, por parte das empresas em: <ul style="list-style-type: none"> * criar programas ou cursos de capacitação profissional * Criação de um Fundo de Formação Profissional para captar recursos das empresas e dos trabalhadores destinados à qualificação profissional ⇒ Envolvimento das entidades sindicais para viabilização de reciclagem profissional, através de: <ul style="list-style-type: none"> * promoção de cursos e seminários ● Garantias aos trabalhadores <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Ressarcimento das despesas efetuadas pelos trabalhadores com cursos de especialização, desde que sejam de interesse das empresas e autorizados ou determinados por ela: <ul style="list-style-type: none"> * de 50% dos gastos ⇒ Realização de cursos: <ul style="list-style-type: none"> * o tempo despendido em cursos deve ser compensado pelo trabalhador * os cursos devem ser realizados fora do horário de trabalho, sem pagamento de horas-extras * os horários de curso devem coincidir com o horário de trabalho ou remunerados como jornada extraordinária quando realizados fora do horário de trabalho ⇒ Envidar esforços para que sejam oferecidos cursos e oportunidades de aprendizagem e formação para o sexo feminino

CLÁUSULAS	CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS NOS CONTRATOS
Inovações Tecnológicas e Organizacionais	<ul style="list-style-type: none"> • Treinamento e Remanejamento <ul style="list-style-type: none"> ⇒ As empresas, ao adotarem inovações no sistema de trabalho que signifique modificação da atividade desenvolvida, devem: <ul style="list-style-type: none"> * promover treinamento para qualificar o trabalhador nos novos métodos * em caso de extinção das atividades antes exercida, promover, se possível, remanejamento interno * promover treinamento e remanejamento, se possível ⇒ Tempo gasto em treinamento: <ul style="list-style-type: none"> * não será considerado tempo à disposição da empresa * não especificado • Comunicação aos trabalhadores ou sindicatos <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Em face da implantação de novos processos de trabalho, as empresas devem comunicar: <ul style="list-style-type: none"> * aos sindicatos, quando for previsível ⇒ Prazo de antecedência para a comunicação: <ul style="list-style-type: none"> * não estipulado ⇒ Conteúdo da comunicação <ul style="list-style-type: none"> * não explicitado • Emprego <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Em caso de introdução de novas tecnologias, processo de automação ou racionalização, as empresas comprometem-se a: <ul style="list-style-type: none"> * dar preferência ao pessoal interno no recrutamento para as novas vagas

CLÁUSULAS	CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS NOS CONTRATOS
Estagiários e Aprendizizes	<ul style="list-style-type: none"> ● Remuneração <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Na primeira fase do aprendizado: <ul style="list-style-type: none"> * não recebimento de salário * 50% do piso salarial vigente para a categoria * 75% do salário normativo vigente para a categoria * 75% do salário mínimo nacional * 80% do salário normativo vigente para a categoria * 100% do salário mínimo nacional * 150% do salário normativo vigente para a categoria * 200% do salário normativo vigente para a categoria ⇒ Na segunda fase do aprendizado: <ul style="list-style-type: none"> * 80% do salário normativo vigente para a categoria * 100% do salário mínimo nacional * 100% do salário normativo da categoria * 110% do salário mínimo nacional * 150% do salário normativo vigente para a categoria * 200% do salário normativo vigente para a categoria ⇒ Aprendizizes já formados: <ul style="list-style-type: none"> * menor salário previsto para a função que exercida ● Garantias <ul style="list-style-type: none"> ⇒ A empresa não pode interromper o treinamento, a não ser por motivos escolares e/ou disciplinares ● Aproveitamento <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Deve ser dada preferência à contratação dos aprendizes quando finalizado o treinamento ⇒ Em caso de falta de vaga na função para a qual foi treinado, o aprendiz pode ser remanejado para exercer função compatível

CLÁUSULAS	CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS NOS CONTRATOS
Trabalhador Estudante	<ul style="list-style-type: none"> ● Jornada de trabalho do trabalhador estudante <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Manutenção da jornada de trabalho ⇒ Direito a obter troca de turno em dias de prova ⇒ Faltas abonadas ao empregado estudante no caso de: <ul style="list-style-type: none"> * efetivação de matrícula * provas escolares * exames supletivos * 01 exame vestibular por semestre * 02 exames vestibulares por ano ⇒ Comunicado da ausência em prazo de: <ul style="list-style-type: none"> * prazo indeterminado * 08 dias de antecedência * 24 horas de antecedência * 48 horas de antecedência * 72 horas de antecedência ● Estímulo à educação <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Ajuda de custo à formação educacional: <ul style="list-style-type: none"> * 25% do salário contratual anualmente * 30% da mensalidade em curso superior * 100% do salário mínimo nacional anualmente * 100% do salário normativo anualmente ⇒ Cursos supletivos incentivados pelas empresas: <ul style="list-style-type: none"> * 1º grau * 2º grau ⇒ Comissão paritária para definição de programa educacional das empresas

ANEXO II

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS DE QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS METALÚRGICOS (1996-2003)

A seguir, são transcritas, na íntegra, as cláusulas localizadas nos acordos e convenções coletivas constantes do SACC-DIEESE e firmados por entidades sindicais representativas de trabalhadores metalúrgicos, classificadas segundo tema, sindicatos e vigência.

1. REEMBOLSO DOS GASTOS DO TRABALHADOR COM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Sindicato: STI Metalúrgicas de Porto Alegre

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Os empregados que estiverem freqüentando cursos profissionalizantes ou de especialização profissional, de interesse da empresa e vinculados às funções do empregado, terão direito ao ressarcimento de 50% das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, devidamente comprovadas.

§ Único - O ressarcimento previsto no "caput" desta cláusula está condicionado ao aproveitamento do curso pelo empregado interessado.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Caxias do Sul

Vigência: 01-06-2003 até 30-05-2004

Aos empregados indicados pelas Empresas para realização de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional e desde que tenham uma efetividade mínima de 75% de freqüência comprovada, o pagamento de, no mínimo, 50% das mensalidades dos referidos cursos será custeada pelas respectivas empresas.

2. QUALIFICAÇÃO E TREINAMENTO DA MULHER

Sindicato: STI Metalúrgicas da Bahia e outros

Vigência: 01-07-2003 até 30-06-2004

Para aprendizagem, formação e desenvolvimento para o trabalho da mulher, as empresas envidarão esforços nesse sentido junto ao SENAI, solicitando lhe, igualmente, instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

Sindicato: Fed. Sind. Metalúrgicos da CUT/SP, STI Metalúrgicas de São Bernardo do Campo e Diadema e outros

Sector: Grupo XIX-III

Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2005

As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres, reiterando, também, ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-10
Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes desta Convenção Coletiva encaminharão solicitação ao Conselho regional do SENAI, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres, reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

3. CURSOS E TREINAMENTOS

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Os sindicatos patronais signatários da presente convenção coletiva ministrarão no decorrer do ano de 2004 cursos, palestras e eventos relacionados às atividades profissionais da categoria.

§ Único: Tais cursos, palestras e eventos serão organizados pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo, que ficará responsável pelo reembolso das despesas havidas com a efetivação dos mesmos.

Sindicato: STI Metalúrgicas da Bahia e outros
Vigência: 01-07-2003 até 30-06-2004

Não serão consideradas como horas extraordinárias as horas destinadas aos treinamentos realizados pelas empresas, após jornada de trabalho, em sala de aula. Serão, todavia, consideradas como extraordinárias as horas dos treinamentos realizados

após o expediente normal, quando a legislação vigente obrigar as empresas a realizá-los dentro da própria jornada de trabalho.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Ipatinga
Empresa: Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A - USIMINAS
Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

Na vigência deste Acordo a Usiminas, até 31/10/2003, se compromete a:

Incentivar o autodesenvolvimento de seus empregados através da realização em suas instalações, de cursos de capacitação profissional e supletivos de 1º e 2º graus, cuja frequência não caracterizará jornada extraordinária de trabalho.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis e Porto Real
Empresa: Companhia Siderúrgica Nacional - CSN
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

A CSN se obriga, quando da introdução de novos equipamentos ou tecnologias, a dar cursos e palestras aos empregados que prestarem serviços na área afetada e que tenham a qualificação básica necessária, até o limite de vagas previstas, visando à manutenção de seus empregos pela adaptação à nova tecnologia e observados os princípios de liberdade de opção dos empregados e igualdade de oportunidade entre eles. A frequência a esses eventos não será considerada como tempo à disposição da empresa.

§ Único - O tempo despendido em outros cursos e palestras, quando a frequência a eles seja obrigatória fora do expediente normal, que não se enquadrem nos critérios de introdução a novas tecnologias ou equipamento, será considerado como tempo à disposição da CSN. O cálculo desse tempo se limitará à duração real dos cursos e palestras, e as horas neles despendidas, quando não compensadas, serão pagas com adicional legal de horas extras.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Caxias do Sul
Vigência: 01-06-2003 até 30-05-2004

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo despendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional, nos termos desta cláusula.

Sindicato: STI Metalúrgicas do Espírito Santo
Empresa: Samarco Mineração S/A
Vigência: 01-04-1997 até 31-03-1999

Durante o ano, o empregado cederá 12 dias de suas folgas, sendo 1 dia por mês, que será destinado a treinamento, de acordo com a programação da Empresa, não sendo estas horas consideradas como extras para quaisquer efeitos, vez que o treinamento visa a melhor capacitação profissional.

Vigência: 01-06-2003 até 30-05-2004

As horas de treinamento realizadas fora do expediente normal de trabalho do empregado, mesmo que ocorram em Folga, Repouso Semanal Remunerado ou Feriado, não serão remuneradas.

4. MANUTENÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Sindicato: STI Metalúrgicas de Belo Horizonte e outros
Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

Sindicato: Fed. Sind. Metalúrgicos da CUT/SP, STI Metalúrgicas de São Bernardo do Campo e Diadema e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2005

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de trabalho ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a empresa deverá ser notificada dentro dos 30 dias seguintes à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou imediatamente após a matrícula;

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-10
Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 dias a partir da assinatura desta Convenção ou matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Blumenau

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Fica garantida a manutenção do horário do trabalhador estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos trinta dias a partir da matrícula.

Com os empregados estudantes as Empresas poderão, quando isto for possível, promover acordos de compensação objetivando compatibilizar os horários de trabalho e de estudo.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Porto Alegre

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

A estes empregados [estudantes] não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência às aulas.

5. REQUALIFICAÇÃO DO EMPREGADO EM CASO DE INOVAÇÕES ORGANIZACIONAIS OU TECNOLÓGICAS

Sindicato: STI Metalúrgicas do Rio de Janeiro

Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

As empresas darão preferência ao recrutamento de pessoal interno no preenchimento de vagas existentes. Os trabalhadores, em caso de ociosidade por extinção de cargo ou função, inclusive pela adoção de processo de automação contarão com o empenho do empregador para seu aproveitamento em outra função, sendo submetidos a treinamento, se necessário. Sempre que possível, haverá programação prévia de retreinamento, de forma a evitar a ociosidade do empregado.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis e Porto Real

Empresa: Companhia Siderúrgica Nacional

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

A CSN se obriga, quando da introdução de novos equipamentos ou tecnologias, a dar cursos e palestras aos empregados que prestarem serviços na área afetada e que tenham a qualificação básica necessária, até o limite de vagas previstas, visando à manutenção de seus empregos pela adaptação à nova tecnologia e observados os princípios de liberdade de opção dos empregados e igualdade de oportunidade entre eles. A frequência a esses eventos não será considerada como tempo à disposição da empresa.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Curitiba

Vigência: 01-12-2002 até 30-11-2004

Aos funcionários que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e que permanecerem no quadro de lotação, recomenda-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Porto Alegre

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Na ocorrência da implantação de novas tecnologias e processos de automação, resultando em alteração de atribuições e funções, a empresa proporcionará, sempre que possível, através de treinamento e/ou remanejamento interno, o aproveitamento dos empregados atingidos, diretamente ou indiretamente, pelos novos processos. Para a concessão desses objetivos, os Sindicatos dos Trabalhadores deverão ser comunicados de sua ocorrência, quando for previsível.

6. QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR EM CASO DE TRANSFERÊNCIA DE FUNÇÃO

Sindicato: STI Metalúrgicas de Jaraguá do Sul

Vigência: 01-01-2003 até 31-12-2003

O empregado que for transferido de função receberá treinamento compatível com os requisitos da nova função.

7. FUNDO DE FINANCIAMENTO À EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Sindicato: STI Metalúrgicas de Curitiba

Vigência: 01-12-2003 até 30-11-2004

As empresas recolherão às suas expensas, diretamente para a entidade sindical profissional dos empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, a título de participação na manutenção de fundo sindical de educação e qualificação profissional, o equivalente a 13% do salário base de cada empregado beneficiado por esta convenção coletiva de trabalho vigente em 30 de novembro de 2003, observado o teto de aplicação de R\$ 2.718,60 em três parcelas, conforme deliberação das respectivas assembleias e na forma e condições abaixo explicitadas: a) a primeira parcela será de 5%, devendo ser recolhida até o dia 10 de fevereiro de 2004; b) a segunda parcela será de 5%, devendo ser recolhida até o dia 10 do mês de abril de 2004; c) a terceira parcela será de 3%, devendo ser recolhida até o dia 10 de junho de 2004, sempre através de guias próprias que serão encaminhadas pela entidade sindical profissional;

§1º - São excluídos da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, bem como os estagiários, temporários e os que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for.

§2º - A empresa que deixar de recolher a participação acima estabelecida, dentro dos prazos assinalados, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% do montante não

recolhido, se paga nos primeiros 30 dias subsequentes ao vencimento. Após este prazo, incorrerá em mais multa de 2% do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso.

§3º - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das Assembléias realizadas pelo sindicato profissional, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas, ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente e exclusivamente com o sindicato profissional, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidas pelo sindicato representativo dos trabalhadores, únicos beneficiários da contribuição prevista nesta cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isento o sindicato profissional signatário da presente, bem como empresas por ele representadas.

§4 - Em razão do pagamento instituído nesta cláusula, compromete-se o sindicato obreiro a não efetuar cobranças, a qualquer título, das empresas abrangidas por esta CCT que busquem a sua participação na negociação e homologação de acordos diversos, durante a vigência determinada na cláusula primeira.

8. ESTAGIÁRIOS E MENORES APRENDIZES

Sindicato: STI Metalúrgicas do Espírito Santo

Empresa: Samarco Mineração S/A

Vigência: 01-08-2003 até 31-07-2004

Na vigência do presente Acordo, a EMPRESA adotará como parâmetro para remuneração de Estagiários e Aprendizes, exceto os integrantes do programa AMPE e de Inclusão no trabalho da pessoa com deficiência, o valor base de R\$160,00, nas seguintes proporções.

- a) Aprendizes = 80% do valor base.
- b) Estagiários de nível Técnico = 1,5 vezes o valor base
- c) Estagiários de nível Superior = 1 vez o valor base para carga horária de 4 horas diárias e 2 para carga horária de 8 horas.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Juiz de Fora

Vigência: 01-09-2003 até 31-08-2004

As condições de aprendizagem do menor aprendiz, além das exigências constantes da Lei nº 10.097/00, observarão as seguintes regras:

- a) As empresas com até 100 empregados pagarão ao menor aprendiz, na vigência do contrato de aprendizagem, o equivalente a 100% do salário mínimo/hora;
- b) As empresas com mais de 100 empregados pagarão ao menor aprendiz, na primeira metade da vigência do contrato de aprendizagem, o equivalente a 100% do salário mínimo/hora e, na segunda metade, o equivalente a 110% do salário mínimo/hora;

c) As empresas não poderão impedir o cumprimento do contrato de aprendizagem, a não ser pelos motivos constantes da lei supra citada;

d) Em caso de aprendizagem no próprio emprego, o contrato de aprendizagem firmado entre o aprendiz e a empresa só terá validade com a assistência do Sindicato Profissional, permanecendo uma via do contrato com a referida entidade sindical;

e) Para viabilizar a prática dos conhecimentos adquiridos durante o curso de formação profissional, fica convencionado que as empresas que mantêm contrato com menores aprendizes em formação na escola SENAI poderão, excepcionalmente, ao final do contrato de aprendizagem, mediante acordo entre o Sindicato Profissional e as empresas, firmar com o empregado novo contrato de trabalho, por prazo determinado, com duração máxima de 12 meses, improrrogáveis, em atividade condizente com o aprendizado recebido, inserindo o aditivo praticante no cargo que lhe for designado, ficando garantido o pagamento do piso salarial vigente/hora, válido para essas empresas.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Belo Horizonte e outros

Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

O empregado aluno ou o menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto nesta Convenção.

Após o período máximo de 60 dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 meses.

Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 dias o menor salário dessa função.

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

Sindicato: STI Siderúrgicas de Timóteo e Coronel Fabriciano

Empresa: Acesita S/A

Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

A ACESITA poderá proporcionar, após concluída a aprendizagem no Centro de Formação Profissional, o desenvolvimento de práticas ocupacionais dentro da usina relacionadas ao programa do curso, por período de até seis meses. Nessa condição e após completarem 18 anos, o valor do salário a ser pago, corresponderá a 50% dos pisos salariais constantes na cláusula 43^a.

Sindicato: STI Metalúrgicas do Rio de Janeiro

Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

As empresas com mais de 200 empregados deverão garantir o cumprimento da primeira fase do curso de aprendizagem do menor cotista, salvo por motivos disciplinares, escolares ou por acordo entre as partes.

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-10
Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

- a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula nº 05.
- b) Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31/10/03 receberão 100% do salário normativo citado, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa.
- c) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional;
- d) Se efetivado na empresa após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência de vagas, serão elas oferecidas preferencialmente aos aprendizes;
- e) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgadas nos quadros de aviso da empresa com antecedência;
- f) Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes desta Convenção Coletiva encaminharão solicitação ao Conselho regional do SENAI, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres, reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

Sindicato: Fed. Sind. Metalúrgicos da CUT/SP, STI Metalúrgicas de São Bernardo do Campo e Diadema e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2005

- a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula nº 06. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31/10/2003 receberão 100% do salário normativo citado, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;

- b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;
- d) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;
- e) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

- a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% do salário normativo vigente para a categoria acordante. Os menores aprendizes em empresas com 100 ou mais empregados em 31/12/2003 receberão 100% do salário normativo citado, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;
- b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;
- d) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;
- e) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres, reiterando, também, ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Curitiba

Vigência: 01-12-2002 até 30-11-2004

As empresas mantenedoras de convênios com entidades específicas ou instituições de ensino, para realização de estágios, em havendo vagas disponíveis, poderão contratar ao final do respectivo estágio.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Porto Alegre

Vigência: 01-05-2000 até 30-04-2001

Aos aprendizes do SENAI, que estejam cursando a segunda fase do curso regular de aprendizado e em estágio na empresa, será garantido salário igual ao salário mínimo.

9. LIBERAÇÃO DO EMPREGADO ESTUDANTE EM DIAS DE PROVAS E EXAMES VESTIBULARES

Sindicato: STI Metalúrgicas da Bahia e outros

Vigência: 01-07-2003 até 30-06-2004

FALTAS ABONADAS

Ao empregado estudante para a prestação de exames vestibulares e supletivos mediante a apresentação de comprovante de realização destes exames num prazo não superior a 08 dias

Sindicato: STI Metalúrgicas de Ipatinga

Empresa: Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A - Usiminas

Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

Relevar as faltas do Empregado-Estudante matriculado em instituição de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, em razão de exames escolares, desde que mediante prévios entendimento e comunicação de 72 horas à sua Chefia imediata, bem assim posterior comprovação.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Juiz de Fora

Vigência: 01-09-2003 até 31-08-2004

Sem prejuízo de sua remuneração, fica assegurada ao empregado estudante, matriculado em escola oficial ou reconhecida, a liberação do trabalho pelo tempo compreendido entre 2 horas antes e 2 horas após a realização de provas e exames de verificação de aprendizagem, cumprindo-lhe, para tanto, dar ciência do evento à empresa 24 horas antes de sua ocorrência e comprová-lo posteriormente, com a apresentação do atestado passado pelo estabelecimento de ensino.

Sindicato: STI Metalúrgicas do Espírito Santo
Empresa: Samarco Mineração S/A
Vigência: 01-08-2003 até 31-07-2004

Para os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino reconhecidos pelo Ministério da Educação e Cultura ou Secretaria de Estado da Educação de Espírito Santo, a EMPRESA criará facilidades para que, em época de provas escolares, as faltas motivadas pelo comparecimento às mesmas sejam justificadas, desde que marcadas em horários coincidentes com o trabalho na EMPRESA, e que seja ela avisada com antecedência mínima de 48 horas.

Sindicato: STI Metalúrgicas do Rio de Janeiro
Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

Será abonada a falta do empregado estudante em caso de realização de prova, devidamente comprovada, desde que a mesma seja realizada em horário incompatível com o do trabalho e avisado o empregado com a antecedência mínima de 72 horas.

§ Único - Esta garantia de abono de falta é extensiva aos exames vestibulares, limitada, porém, a uma inscrição por semestre

Todo empregado que trabalha em regime de turno e esteja regularmente matriculado e freqüentando curso em estabelecimento de ensino devidamente autorizado, terá direito, nos dias de prova, a obter a troca de horário de sua jornada de trabalho, se for compatível com o horário de prova.

§1º - Para obter a troca de horário, o empregado deverá avisar com antecedência mínima de 48 horas, encaminhando à sua chefia o calendário das provas fornecido pelo estabelecimento de ensino.

§2º - A troca de horário fica vinculada à concordância do empregado que irá substituir o beneficiário da concessão, desde que a sua ausência não prejudique os serviços prioritários, a critério da chefia.

§3º - O empregado que se beneficiar com a troca do horário se compromete a atender, quando necessário, a substituição de outros empregados, em trocas de horários imprevistas.

Sindicato: Fed. Sind. Metalúrgicos da CUT/SP, STI Metalúrgicas de São Bernardo do Campo e Diadema e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2005

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados porém às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros
Setor: Grupo XIX-III
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 8 dias e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Curitiba
Vigência: 01-12-2002 até 30-11-2004

Será abonada a falta do empregado estudante no horário do exame escolar, inclusive exame vestibular ao curso superior prestado pelo empregado estudante na base territorial de seu Sindicato, desde que em estabelecimento oficial, pré-avisado o empregador e feita posterior comprovação.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Joinville
Vigência: 01-04-2003 até 31-03-2004

As empresas assegurarão direito ao abono de falta ao empregado estudante, nos horários de exames supletivos ou vestibulares, coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado, desde que o empregador seja avisado com 72 horas de antecedência.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Blumenau
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Serão abonadas e remuneradas as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficiais, mediante comunicação prévia ao empregador com um mínimo de 48 horas e comprovação posterior.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Jaraguá do Sul
Vigência: 01-01-2003 até 31-12-2003

Fica garantido o abono de faltas ao serviço praticadas pelo estudante, quando o mesmo tiver que prestar exames escolares e vestibulares, no Estado de Santa Catarina, dentro do seu horário de trabalho, desde que a empresa seja pré-avisada com 72 horas de antecedência e posterior comprovação, fornecida pelo estabelecimento de ensino.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Porto Alegre

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

As empresas abonarão os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o de trabalho.

§1º - Esta vantagem é extensiva à realização de 2 exames vestibulares.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Caxias do Sul

Vigência: 01-06-2003 até 30-05-2004

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames desde que estejam os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, inclusive os cursos supletivos, e os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com o seu turno de trabalho.

O empregado, para gozar do benefício nesta cláusula previsto, deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 72 horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

Sindicato: FTI Metalúrgicas do Rio Grande do Sul, STI Metalúrgicas de Pelotas e outros

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizem em horário total ou parcialmente conflitante com seu turno de trabalho.

O empregado, para gozar desse benefício, deverá avisar o empregador com antecedência mínima de 72h, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

10. JORNADA DE TRABALHO DO ESTUDANTE

Sindicato: STI Metalúrgicas de Belo Horizonte e outros

Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

Sindicato: STI Metalúrgicas do Rio de Janeiro

Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

Todo empregado que trabalha em regime de turno e esteja regularmente matriculado e freqüentando curso em estabelecimento de ensino devidamente autorizado, terá direito,

nos dias de prova, a obter a troca de horário de sua jornada de trabalho, se for compatível com o horário de prova.

§1º - Para obter a troca de horário, o empregado deverá avisar com antecedência mínima de 48 horas, encaminhando à sua chefia o calendário das provas fornecido pelo estabelecimento de ensino.

§2º - A troca de horário fica vinculada à concordância do empregado que irá substituir o beneficiário da concessão, desde que a sua ausência não prejudique os serviços prioritários, a critério da chefia.

§3º - O empregado que se beneficiar com a troca do horário se compromete a atender, quando necessário, a substituição de outros empregados, em trocas de horários imprevistas.

Sindicato: Fed. Sind. Metalúrgicos da CUT/SP, STI Metalúrgicas de São Bernardo do Campo e Diadema e outros

Setor: Grupo XIX-III

Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2005

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de trabalho ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros

Setor: Grupo XIX-III

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até o término da etapa que estiver sendo cursada. Para tanto, a empresa deverá ser notificada dentro dos 30 dias seguintes à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou imediatamente após a matrícula;

Sindicato: FTI Metalúrgicas de São Paulo, STI Metalúrgicas de São Paulo e outros

Setor: Grupo XIX-10

Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 dias a partir da assinatura desta Convenção ou matrícula;

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

Sindicato: STI Metalúrgicas de Blumenau
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Fica garantida a manutenção do horário do trabalhador estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos trinta dias a partir da matrícula.

Com os empregados estudantes as Empresas poderão, quando isto for possível, promover acordos de compensação objetivando compatibilizar os horários de trabalho e de estudo.

Sindicato: STI metalúrgicas de Porto Alegre
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

A estes empregados [estudantes] não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência às aulas.

11. AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Sindicato: STI Metalúrgicas de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende, Itatiaia, Quatis e Porto Real
Empresa: CSN
Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

A CSN manterá 120 bolsas de estudo para cursos de nível superior em áreas de formação de interesse da CSN, para empregados sem nível universitário, em valor equivalente a 30% da mensalidade.

§ Único - Será constituída uma Comissão Paritária de Educação para discutir e acompanhar a política de apoio à educação da CSN, fazendo as recomendações que considerar adequadas.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Caxias do Sul
Vigência: 01-06-2003 até 30-05-2004

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 518,00 e em atividade nas empresas na data de concessão do benefício.

DO PLANO

a) os empregados deverão comprovar, perante as empresas, a sua matrícula e a realização dos exames de aproveitamento, em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, inclusive os cursos supletivos, relativamente ao ano ou semestre a que se refere a ajuda educacional prevista nesta cláusula;

b) poderá ser substituída a comprovação da realização dos exames de aproveitamento logo acima referido pelo certificado de, no mínimo, 75% de frequência no ano ou semestre a que se refere a ajuda educacional aqui prevista

DAS CONDIÇÕES

Para os empregados das empresas representadas pelos Sindicatos Econômicos, que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 518,00, atendidas as condições acima estabelecidas, as empresas concederão uma ajuda de custo anual correspondente a 25% do valor do seu respectivo salário contratual, como ajuda de custo própria não integrada no salário do trabalhador e paga ao final do ano letivo.

Sindicato: STI Metalúrgicas de Porto Alegre

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Aos empregados que percebam salários até 4 vezes o salário normativo e que estejam matriculados e freqüentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor equivalente ao salário normativo, a ser paga em 2 parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de julho e a segunda até 31 de outubro do corrente ano, desde que apresentado pelo empregado documento comprovando sua frequência no curso subvencionado.

01. A vantagem prevista no "caput" desta cláusula é extensiva aos cursos supletivos ou de certificação do Primeiro Grau, de no mínimo 800 horas, reconhecidos pela autoridade competente em matéria educacional.

Sindicato: FTI Metalúrgicas do Rio Grande do Sul, STI Metalúrgicas de Pelotas e outros

Vigência: 01-05-2003 até 30-04-2004

Para os empregados que percebam até 5 salários mínimos e que estejam matriculados em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo, não integrada em seus salários, e que lhe será paga em duas parcelas, correspondente cada uma à 50% do salário mínimo, vigente à época do pagamento. A primeira parcela deverá ser paga até 31 de agosto e a segunda até 30/11/2003, mediante apresentação de atestado de frequência, quando exigido pela empresa.

§ Único - Para os empregados representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre, a ajuda de custo prevista no caput, desde que preenchidos os requisitos para a concessão da mesma, será paga em uma única parcela, correspondente ao salário mínimo vigente à época do pagamento, até o mês subsequente à assinatura desta Convenção.

12. INCENTIVOS DAS EMPRESAS À EDUCAÇÃO FORMAL

Sindicato: STI Metalúrgicas de Ipatinga

Empresa: Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A - USIMINAS

Vigência: 01-11-2003 até 31-10-2004

Na vigência deste Acordo a Usiminas, até 31/10/2003, se compromete a:

Incentivar o autodesenvolvimento de seus empregados através da realização em suas instalações, de cursos de capacitação profissional e supletivos de 1º e 2º graus, cuja frequência não caracterizará jornada extraordinária de trabalho;

Sindicato: STI Metalúrgicas do Rio de Janeiro

Vigência: 01-10-2003 até 30-09-2004

As partes se comprometem a formar uma comissão paritária, objetivando a definição de programa educacional, que proporcione a todos os trabalhadores metalúrgicos a oportunidade de, até o ano de 2005, concluírem o 1º grau de escolaridade.

ANEXO III

RESOLUÇÕES SOBRE O TEMA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NOS CONGRESSOS DA CNMC/UT

DIRETRIZES

3º Congresso	<p>Até 2000 todos os trabalhadores metalúrgicos devem ter o Ensino Fundamental exigindo do poder público e empregadores - fator de cidadania;</p> <p>Garantia de ed. Básica para todas as crianças, exigindo escolas e salas adequadas e salário e condições dignas aos profs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reivindicar gestões tripartites nas instituições de ensino profissional; • Coordenação pela CNM/CUT dos recursos do FAT; • Intervenção pela CNM/CUT nos cursos e reciclagens profissionais já existentes; saúde do trabalhador como matéria obrigatória; • Exigir do poder público a implantação dos Centros de Formação Profissional, com gestão tripartite; • Integrar a CNM no processo de discussão da CUT Nacional; • Realização de seminário Nacional para avaliação e sistematização das experiências; • Reavaliar e coordenar a participação dos sindicatos e FEM's. Dos programas de GER e requalificação.
4º Congresso e 5º Congresso	<p>Manutenção do Coletivo Nacional de Formação para coordenar e pensar a estratégia de formação da CNM/CUT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar dirigentes quanto à interferência da relação capital-trabalho, formando-os para a ação sindical; • Aprofundar o programa de reestruturação produtiva, acoplado ao Integrar; • Qualificação para implementação do novo modelo de organização sindical; • Desenvolver ações para Solidificar propostas de formação da CUT Nacional especialmente na qualificação; • Debater os recursos públicos em mãos de entidades privadas – Sistema S; • Debate nacional sobre a utilização dos recursos públicos (financiamento de programas que nada tem de eficaz para os trabalhadores); disputa na sociedade projetos de qualificação; • Programas de formação sindical ou profissional são parte da PNF/CUT; • Meta a ser atingida- a organização: na fábrica, com trabalhadores desempregados ou nas políticas públicas; Ampliação do Programa Integrar em nossas bases

	<p>sindicais Ampliação do Programa Integrar em nossas bases sindicais, também para empregados;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinamização do Programa Integrar Formação de Dirigentes com foco na nova organização sindical; • Manutenção das propostas formativas na lógica da formação integral e ações voltadas para o coletivo; Formação contínua dos trabalhadores com foco no crescimento com ser humano; • Reconhecimento do saber acumulado dos trabalhadores; • Ampliar leque de financiadores (para prefeituras); • Reafirmar a luta pelo ensino público e gratuito, de boa qualidade; • Intervir nos debates da Central sobre a nossa contribuição e apoio às gestões democráticas; • Construção de uma política de educação na perspectiva do trabalhador; Construção de metodologia do ponto de vista do trabalhador; • Formação para intervenção nas políticas públicas; • Luta por ensino público (básico ao superior) para todos gratuito e de qualidade; • Implantação de Centros Públicos de Qualificação Profissional; • Discussão da Economia Solidária através da ADS não deve se descolar dos objetivos estratégicos de classe; • Intervir na SNF para que escolas e SEF estejam sintonizadas com os objetivos da Central; • Formação para Economia Solidária, busca de um sistema econômico alternativo ao vigente; • Implantação de atividade de formação sobre o tema da mulher trabalhadora; • Cooperação na Formação da área sindical com entidades internacionais, exercer solidariedade entre os trabalhadores de todo mundo.
6º. Congresso	<ul style="list-style-type: none"> • A ação conjunta e articulada entre a CUT, CNM-CUT, FEM's e os demais movimentos sociais contribuem para efetivação das políticas públicas, voltadas para os interesses coletivos dos(as) trabalhadores(as); • Os(as) metalúrgicos(as) defendem uma educação pública, gratuita e de qualidade para todos(as), e acreditam que é dever do Estado garantir essa educação; • É fundamental a formação permanente dos(as) dirigentes para avançar nas ações sindicais que garantam as conquistas da classe trabalhadora; • A formação sindical é estratégica e prioritária, uma vez que é um instrumento fundamental de melhoria da qualidade da ação sindical, formação de novos quadros e aprimoramento da atual militância / liderança; • Os investimentos feitos pela Federação e Sindicatos nesta área, embora

	<p>importantes e significativos, são insuficientes frente às demandas, particularmente em relação à formação dos(as) trabalhadores(as) de base, sobretudo devido à insuficiência de recursos;</p> <ul style="list-style-type: none"> • O desemprego como questão político-econômica, fruto do atual modelo de desenvolvimento e não um problema pessoal ou de falta de formação; • A articulação entre formação/ação/construção da cidadania e fortalecimento do movimento sindical; • A articulação da formação profissional com a certificação de etapa de ensino (1o grau); • A formação deve estar ligada ao resgate e a valorização do saber do trabalhador; • A formação profissional não está restrita ao domínio da máquina; • A formação desenvolvida de maneira interdisciplinar, articulada por um eixo/fio condutor; • O aluno como ser integral; • O Projeto Integrar como algo em construção e que sofre limites impostos pelos “modelos tradicionais de formação”.
--	---

PROPOSTAS

3º CONGRESSO

- Exigência para os trabalhadores- conclusão do Ensino Fundamental
- Somente 33% da PEA conseguiu completar o Ensino Fundamental
- Não resolução do problema do ensino para trabalhadores; a crise está nos níveis de evasão, precariedade das escolas públicas, péssimos salários, condições de trabalho dos professores e irresponsabilidade dos governantes;
- Formação Profissional entendida como direito à cidadania e deve ser assumida pelo estado
- Formação profissional tem objetivo de preparar para o mercado, somente gestão tripartite é que se pode construir sistemas de formação verdadeiramente democráticos
- Verbas do Fat sendo utilizada de forma dispersa, pulverizada, não planejada é forma de dilapidação de um fundo público
- Formação profissional não leva em conta a possibilidade dos trabalhadores entender e interferir nas máquinas e equipamentos, na organização da produção

4º CONGRESSO

- Dever do Estado garantir educação pública, gratuita e de qualidade;

- Recurso público deve ser usado em ações de interesse dos trabalhadores
- Principal estratégia da formação é qualificar a ação sindical
- A formação não pode se resumir em curso pré-estabelecidos, que não tem nada a ver com a realidade
- Formação sindical é meio para a construção de um projeto político, cujas ações demandam desse projeto
- Dirigentes precisam estar preparados para compreensão da realidade e antecipar as mudanças
- A organização social é fruto das necessidades do processo produtivo
- A nossa organização sindical deve ter como sustentação a organização nos locais de trabalho
- A formação sindical da CNM se consolidou como espaço de elaboração dos metalúrgicos
- A formação sindical da CNM (programa de Reestruturação Produtiva) provocou a integração dos vários agentes da Central
- Desenvolvimento pela CNM de outros programas a partir das discussões e elaborações do seu Coletivo Nacional de Formação
- Implantação do Programa Integrar em todo o país, disputando na sociedade não só recursos públicos mas também alternativas metodológicas de qualificação profissional
- Não há relação entre desemprego e formação, a raiz do problema está no modelo de desenvolvimento econômico e não problema pessoal ou falta de formação
- Com as inovações tecnológicas e organizacionais pode-se produzir com um número cada vez menor de trabalhadores
- Caráter discriminatório, excludente e preconceituoso da educação formal
- Programa de Qualificação integra o plano geral de formação da CNM/CUT
- Articulação entre formação, ação, construção da cidadania e fortalecimento do movimento sindical
- Articulação entre qualificação profissional, com certificação estabelece complementaridade entre formas alternativas e a oficial
- Resgate e valorização do saber do trabalhador
- Qualificação não restrita ao domínio da máquina
- Qualificação desenvolvida de forma interdisciplinar, articulada por um fio condutor
- Educando como ser integral
- Integrar sofre limites impostos pelos modelos tradicionais de formação

5º CONGRESSO

- Não há proposta sobre esse tema

6º. CONGRESSO

- Fomentar ações políticas em defesa da saúde, segurança e meio ambiente nos locais de trabalho e na sociedade em geral;

- Intervir propositivamente nas políticas de educação básica (fundamental e médio), na educação profissional e na educação superior, visando a formação integral e emancipatória na perspectiva dos trabalhadores(as);
- Negociar e contratar a educação sindical, básica e formação profissional como elemento estratégico para a democratização das relações capital e trabalho e de formação da cidadania. E articular a gestão e a execução nacional através da CNM/CUT e do Instituto Integrar nas regiões, federações e sindicatos;
- Contribuir para a organização dos trabalhadores(as) na construção de iniciativas de geração de emprego e renda, na perspectiva da cidadania e do desenvolvimento humano sustentável e solidário, articulando e integrando com as demais políticas públicas;
- Elaborar e desenvolver programas de formação / educação continuada para dirigentes sindicais que garantam a implementação das políticas dos metalúrgicos(as) da CUT, na perspectiva da construção de ações voltadas para o coletivo;
- Manter na pauta a reivindicação e de forma prioritária a reivindicação de um Fundo de Formação a ser formado como pagamento pelas empresas inicialmente da seguinte forma:
 - a) R\$ 0,05/ hora paga /trabalhador(a)/ ano;
 - b) Liberação de cada trabalhador(a) da base de pelo menos 1 (um) dia de trabalho por ano para participação nos cursos de formação do Sindicato / FEM / CNM /CUT;
 - c) Priorizar esta, entre as nossas reivindicações desencadeando um amplo processo de discussão com as nossas bases.

PRINCIPAIS QUESTÕES

- A Formação de formadores visando a organização dos trabalhadores
- Formação contínua dos trabalhadores, permitindo permanente atualização e crescimento como ser humano;
- Formação na perspectiva da Formação integrar e ações voltadas para o coletivo;
- Implantação de programas de formação para dirigentes sobre economia solidária, Gênero; para trabalhadores desempregados e empregados;
- Construção de metodologia na perspectiva do trabalhador (a);
- Ampliar a cooperação com entidades sindicais internacionais e solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo;
- Defesa do ensino público, gratuito e de boa qualidade;
- Coordenar e pensar a estratégia de formação da CNM/CUT a partir do Coletivo Nacional de Formação em sintonia com os Coletivos Estaduais e locais;
- Luta por implantação dos Centros Públicos.