



-
- I- Estrutura do IG Metall**
 - II- Contratação Colectiva**
 - III- Negociação Colectiva**
 - IV- Representação dos Direitos dos
Trabalhadores – Cogestão**
 - V- Representação sindical na
Empresa**



-|-

Estrutura do IG Metall:

Local – Regional – Federal



Resumo histórico

1891 – É fundada a Associação Alemã dos trabalhadores metalúrgicos (DMV), precursora do IG metall e já então sob o princípio industrial

1914 – Já é o maior Sindicato alemão

1918 – A Alemanha é uma Democracia parlamentar, com apoio dos Sindicatos

1919 – Fundação da ADGB (Associação Geral dos Sindicatos Alemães)

1933 – Nazismo, proibição dos Sindicatos, perseguição, prisão e assassinato sistemático de sindicalistas

1945 – Trabalho de reorganização sindical unitária nas empresas, independentemente de convicções políticas e/ou religiosas. Princípio: unicidade sindical

1949 – É fundado o IG Metall para a República Federal da Alemanha

1949 – É fundada em Munique a Confederação Alemã dos Sindicatos – DGB

1950 – IG Metall fixa sua sede em Frankfurt para toda a Alemanha

1989 – Queda do muro de Berlim e início da reunificação sindical

1998 – Fusão do Sindicato da Indústria Têxtil e de Vestuário com o IG Metall

2000 – Fusão do Sindicato das Madeiras e Plásticos com o IG Metall

Hoje – O IG Metall representa mais de 2,3 milhões de Filiados nas indústrias metalúrgica, têxtil e de madeiras. É membro da DGB da FEM da FITIM, bem como das parceiras internacionais dos Texteis e das Madeiras



Estrutura organizativa geral do I G Metall





Distritos do IG Metall





Estrutura Organizativa Local





-II-

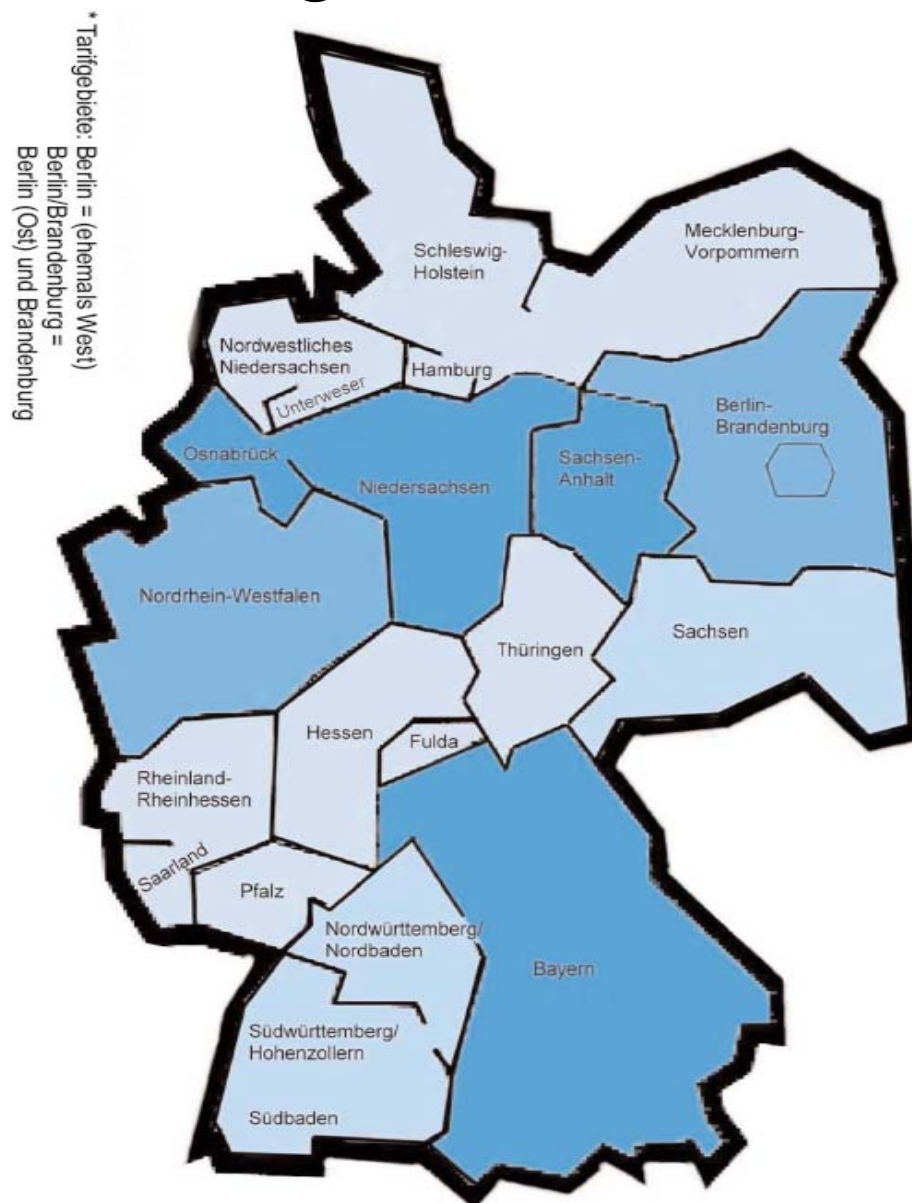
Contratação Colectiva:

-Tipos de Contrato

-Papel do Governo



Zonas tarifárias no sector de indústria metalúrgica e eléctrica





Âmbitos de Vigência dos Contratos Colectivos

geográfico

- Território federal
- Regiões tarifárias
- Empresa individual

sector

- Metalurgia/ Electricidade
- Aço
- Informática
- Têxtil
- Vestuário
- Madeiras
- Sintéticos
- Ofícios

pessoal

- Todos os filiados sindicais (Operários, Empregados, Aprendizizes)





Categorias de Contratos

- 1. Contratos Colectivos Gerais**
 - 2. Contratos Gerais de salário e de ordenado**
 - 3. Contratos Colectivos de remuneração salarial, de ordenados e de subsídios de Aprendizagem**
 - 4. Contratos Colectivos especiais**
-



O Contrato Colectivo Geral regulamenta as condições gerais de trabalho

- **Tempo de Trabalho**
 - **Período e Subsídio de Férias**
 - **Horas extraordinárias e Suplementos**
 - **Suplementos de Trabalho por Turnos, aos Domingos e Feriados**
 - **Prazos de Despedimento**
-

e tem um prazo de vigência de vários anos.



O Contrato Geral de salários e ordenados regulamenta:

- **A classificação dos grupos de ordenados e de salários, segundo as características laborais**
- **A relação recíproca existente entre cada um dos grupos de salários e de ordenados**
- **Regulamento dos Salários de Rendimento e por Ajuste**

e tem um prazo de vigência de vários anos.



O Contrato Colectivo de ordenados e de salários regulamenta:

- **O aumento dos Rendimentos**
 - **O montante dos Prémios e dos Suplementos**
-

e tem um período de vigência de um ano.



Contratos colectivos especiais regulamentam por ex.

- **O pagamento das Prestações de formação de património**
 - **A garantia de rendimento para trabalhadores idosos**
 - **O pagamento do Subsídio de Natal**
-

e têm um prazo de vigência de vários anos



O decurso de uma Negociação: Que faz a Direcção do Sindicato?

A Direcção do IG Metall:

- **Fixa o âmbito das reivindicações, que a Comissão Tarifária decide depois**
- **Aprova as reivindicações que foram decididas pela Comissão Tarifária**
- **Rescinde a tempo e horas os Contratos**
- **Autoriza as Votações para a Greve**
- **Ratifica os resultados de negociações, que foram aceites pela Comissão Tarifária**



Acordos de Empresa regulamentam:
(desde que não exista um regulamento legal ou tarifário,
§ 87(1) Lei Constitucional de Empresa)

- **A ordem na empresa**
- **Situação e distribuição do horário de trabalho**
- **Forma de Pagamento dos Rendimentos**
- **Plano de Férias**
- **Protecção no Trabalho**
- **Instituições sociais da empresa**
- **Composição do salário**



Relações industriais e qual o papel do Governo?



- O Governo não intervém nas negociações colectivas (Autonomia tarifária)
- O Governo apenas se ocupa do quadro legal necessário (Lei Constitucional de Empresa, Constituição, Lei das negociações colectivas)



Instâncias dos Tribunais de Trabalho Alemães

Terceira Instância

**Tribunal Federal de
Trabalho**

Segunda Instância

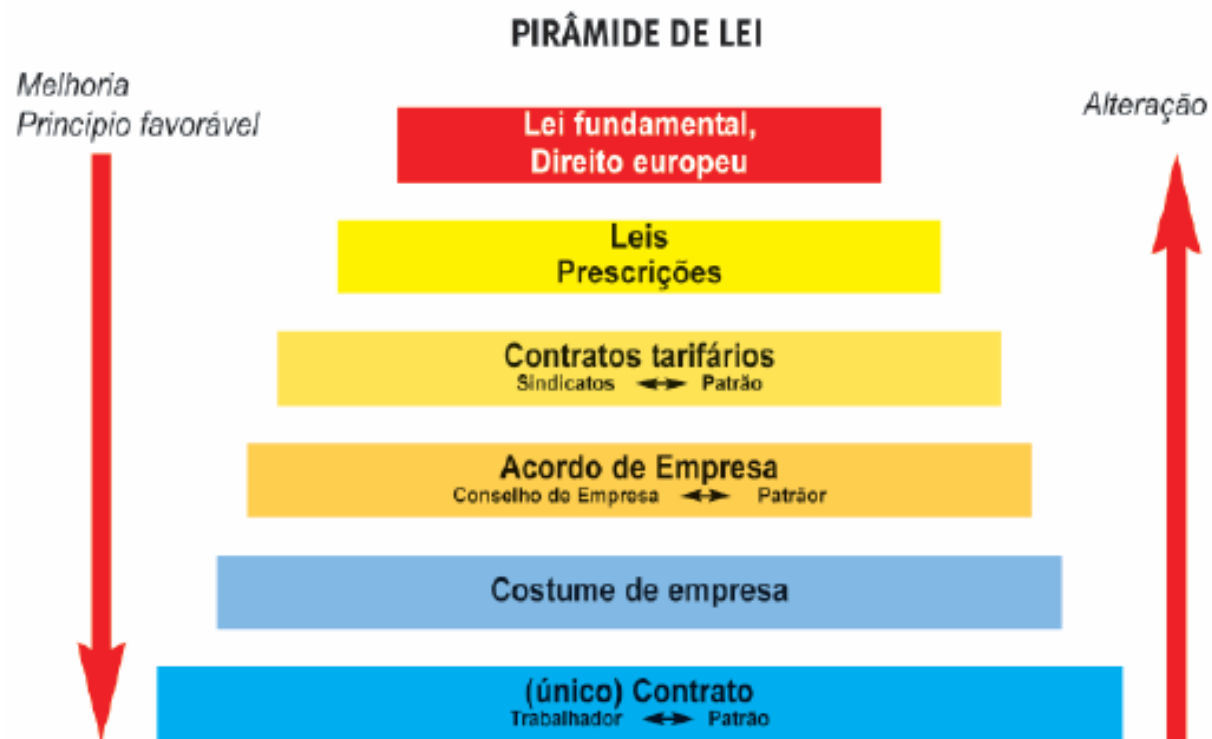
**Tribunal Estadual de
Trabalho**

Primeira Instância

Tribunal de Trabalho



Pirâmide da Lei





-III-

Decurso de uma Negociação Colectiva



**Decurso das
Negociações
colectivas na
Indústria do
Metal**

Manuel Campos



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.



Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações.
As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo



**Decurso das
Negociações
colectivas na
Indústria do
Metal**

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

**Informação
sobre estado
das
Negociações**

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo



**Decurso das
Negociações
colectivas na
Indústria do
Metal**

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

**Informação
sobre estado
das
Negociações**

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)



**Decurso das
Negociações
colectivas na
Indústria do
Metal**

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

**Informação
sobre estado
das
Negociações**

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Manuel Campos



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requer rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado

Novo Contrato Colectivo



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Um, ou os dois parceiros, podem declarar o fracasso das negociações

- A CT pode averiguar o fracasso das negociações.
- De acordo com as Directivas, a Direcção também pode decidir isso. Nesse caso, a CT apresenta um Requerimento à Direcção Federal.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado

Novo Contrato Colectivo



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Um, ou os dois parceiros, podem declarar o fracasso das negociações

- A CT pode averiguar o fracasso das negociações.
- De acordo com as Directivas, a Direcção também pode decidir isso. Nesse caso, a CT apresenta um Requerimento à Direcção Federal.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Arbitragem

Processo der arbitragem deve ser querido por ambas as partes (Ninguém pode ser obrigado!). **M**

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado

Novo Contrato Colectivo



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Um, ou os dois parceiros, podem declarar o fracasso das negociações

- A CT pode averiguar o fracasso das negociações.
- De acordo com as Directivas, a Direcção também pode decidir isso. Nesse caso, a CT apresenta um Requerimento à Direcção Federal.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Requerimento sobre Votação e Greve, junto da Direcção do IG Metall

Arbitragem

Processo der arbitragem deve ser querido por ambas as partes (Ninguém pode ser obrigado!). **M**

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado

Novo Contrato Colectivo



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Um, ou os dois parceiros, podem declarar o fracasso das negociações

- A CT pode averiguar o fracasso das negociações.
- De acordo com as Directivas, a Direcção também pode decidir isso. Nesse caso, a CT apresenta um Requerimento à Direcção Federal.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Requerimento sobre Votação e Greve, junto da Direcção do IG Metall

Arbitragem

Processo der arbitragem deve ser querido por ambas as partes (Ninguém pode ser obrigado!). **M**

Votação sobre Greve, Fixação da Data, Início da Greve

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado

Novo Contrato Colectivo



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metal

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Um, ou os dois parceiros, podem declarar o fracasso das negociações

- A CT pode averiguar o fracasso das negociações.
- De acordo com as Directivas, a Direcção também pode decidir isso. Nesse caso, a CT apresenta um Requerimento à Direcção Federal.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Requerimento sobre Votação e Greve, junto da Direcção do IG Metall

Arbitragem

Processo der arbitragem deve ser querido por ambas as partes (Ninguém pode ser obrigado!). **M**

Votação sobre Greve, Fixação da Data, Início da Greve

Dever de Paz depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Conversação tarifária entre Votação e Início da Greve e durante a Greve. Votação sobre o resultado obtido. (Metall: Arbitragem especial)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado

Novo Contrato Colectivo



Decurso das Negociações colectivas na Indústria do Metall

Reivindicação

- Discussão sobre a Reivindicação
- Comissão tarifária requiere rescisão do CC junto da Direcção do Sindicato e propõe Volume e Estrutura da Reivindicação.
- A Direcção decide sobre o Requerimento, de acordo com § 18 dos Estatutos.
- O Contrato Colectivo é rescindido.
- Reivindicação é comunicada à Associação Empresarial dentro do prazo de 4 semanas.

Um, ou os dois parceiros, podem declarar o fracasso das negociações

- A CT pode averiguar o fracasso das negociações.
- De acordo com as Directivas, a Direcção também pode decidir isso. Nesse caso, a CT apresenta um Requerimento à Direcção Federal.

Informação sobre estado das Negociações

Começo das Negociações

Por proposta do Dirigente Distrital, a CT forma uma Comissão de Negociações. As negociações começam 8 semanas após termo do Contrato Colectivo

Requerimento sobre Votação e Greve, junto da Direcção do IG Metall

Arbitragem

Processo der arbitragem deve ser querido por ambas as partes (Ninguém pode ser obrigado!). **M**

Votação sobre Greve, Fixação da Data, Início da Greve

Dever de Paz

depois de terminar o Contrato Colectivo, termina o dever de Paz. (Metall: 4 semanas)

Conversação tarifária entre Votação e Início da Greve e durante a Greve. Votação sobre o resultado obtido. (Metall: Arbitragem especial)

Depois de terminar o Dever de Paz

Continuação das Negociações. Apoio através de Greves de Aviso e de Manifestações

Resultado

Parceiros sociais chegam a acordo e Comissão Tarifária aceita o resultado

Novo Contrato Colectivo



-IV-

Representação dos Direitos dos Trabalhadores nas Empresas:

A Cogestão e suas formas



O que é a Cogestão -1-

Cogestão significa a concessão do poder de decisão áqueles que são atingidos pelas consequências das mesmas decisões, devido às relações de direito ou de posse, mas que, em princípio, não podem influenciar o processo de decisão.



O que é a Cogestão -2-

Existe no modelo alemão um consenso bem gerido entre Sindicatos e Empresas. A partir de uma lei de 1976, é obrigatório que todas as empresas com mais de 2000 funcionários pratiquem a Cogestão.

Existem duas instâncias chaves neste mecanismo:

1. O Diretório responsável pda gestão propriamente dita
 2. O Conselho fiscal, eleito pela assembleia de funcionários e encarregada de supervisionar a ação do Diretório. O que faz da empresa alemã uma comunidade de interesses.
-



Pequena história da Cogestão na Alemanha

1- Raízes históricas

- **As raízes da Cogestão chegam até ao início da moderna sociedade industrial.**
- **No início do século 19, economistas social-liberais, conservadores, Professores de Direito Público e Reformistas sociais reivindicaram o Direito dos trabalhadores a uma Representação institucionalizada dos operários nas fábricas.**



2 - 1919- Consolidação na Constituição

- **1916 - A „Lei de Ajuda à Patria“ de 1916 previa nas empresas de produção bélica com mais de 50 Trabalhadores a criação de Comissões de trabalhadores;**
- **1919 - Na Constituição de Weimar foi fixada a criação de Conselhos de Empresa.**
- **1920 - Foi aprovada a Lei de Comissões de Trabalhadores.**
- **1934 – Nacionalsocialistas proíbem a Cogestão**
- **1946 – Conselho de Control dos Aliados regulamenta Estatuto e Tarefas dos novos Conselhos de Empresa**



3 - 1945 – Novo começo

- **Os Aliados da zona ocidental ocupam-se sobretudo das indústrias do ferro e do Aço, na zona do Ruhr.**
- **Empresas apoiam cada vez mais a ideia de os trabalhadores participarem no planeamento e na conduta das empresas.**
- **Com ajuda dos Sindicatos elas pretendem impedir assim o controle estrangeiro sobre a indústria Montan (Ferro e Aço).**
- **1947- Surge o primeiro Conselho Fiscal paritário e um Director de Trabalho na siderúrgica Hagen-Haspe AG. Outras se seguem.**



4 - 1951- Lei de Cogestão

- **1951- IG Metall e IG Bergbau ameaçam fazer greve. O Chanceler Adenauer ocupa-se pessoalmente das negociações entre empresas e sindicatos.**
- **Surge então a Lei de Cogestão Montan para a indústria de Minas, do Ferro e do Aço.**
- **1952- A Lei Constitucional de Empresas regula a Cogestão dos Trabalhadores fora da indústria Montan, mas com poucas possibilidades de influência. Sindicatos querem sistema Montan.**
- **1969- Willy Brandt exige também para a economia: „Ousar mais Democracia“.**



5- 1976 – Alargamento da Cogestão

- **1976 - surge a „Lei sobre a Cogestão dos Trabalhadores“.**
- **Empresários e trabalhadores insatisfeitos. Cogestão não é igual.**
- **Chefe do Conselho Fiscal não pode ser eleito contra vontade do „Capital“. Em caso de empate ele detém voto duplo.**
- **Empresários temem domínio dos Sindicatos na Economia, na Sociedade e no Estado.**
- **1979 – Tribunal Federal Constitucional confirma constitucionalidade da Cogestão e o Princípio da Cogestão em si.**
- **2001 – Lei de Cogestão das Empresas é melhorada.**



6 - 1999 – Sentença sobre Cogestão Montan

- **O Tribunal Federal Constitucional sentencia sobre a Quota Montan na Lei complementar de Cogestão, na versão da Lei de Garantia de 1988:**
 - **A Cogestão Montan continua a ser válida nas Sociedades Centrais de um Consórcio, mesmo que o sector Montan não seja mais o negócio central, mas se ainda tem uma participação de 20% nos negócios, ou também se 20% dos trabalhadores estiveram activos no sector Montan.**



7 - 2004- Lei de Participação de 1/3

- **A Lei de Participação de 1/3 - de 18 de Maio de 2004 - concede aos trabalhadores de Sociedades por Acções, Sociedades Comanditas por Acções, Sociedades de responsabilidade limitada, Associações de Seguros por reciprocidade, bem como Cooperativas de Aquisição e de Economia, respectivamente com mais de 500 trabalhadores, um Direito de Cogestão no Conselho Fiscal dessas Sociedades, o qual deve ser composto em 1/3 por trabalhadores.**
- **A Lei substitui a Lei de Cogestão de Empresas de 1952.**



8 - 2008- A Cogestão hoje

- Os Conselhos de Empresa representam os trabalhadores na Empresa.
- Eles decidem sobre Emprego, Despedimento ou mudanças básicas na organização da empresa.
- Muitas das questões do dia-a-dia são co-determinadas por eles: como por exemplo como aparcar o carro, a proibição de fumar...
- Os direitos de Cogestão têm uma qualidade diferenciada. Eles vão desde o Direito à informação até ao Direito de Veto definitivo



9 - 2008- A Cogestão hoje

- Cerca de metade de todos os trabalhadores na economia privada da Alemanha ocidental está representada por Conselhos de Empresa. Na Alemanha oriental só cerca de 1/3.
- Em 2006 havia Órgãos de Representação (Conselho de Empresa, Conselho Geral de Empresa, Conselho de Empresa de Consórcio) em 100.000 empresas, para defesa dos interesses de 11 Milhões de trabalhadores.
- Quanto maior é a empresa, mais chances de ter um Conselho de Empresa.



10 - 2008- A Cogestão hoje - Eleições

- A participação nas eleições dos Conselhos de Empresa atingiu em 2006 o maior nível registado desde 1984: 81%. Nas empresas que elegeram pela primeira vez um Conselho de Empresa chegou mesmo até 86%.
- Questões relacionadas com a garantia de emprego ocupam o primeiro lugar nas actividades diárias dos Conselhos de Empresa.
- 45% dos Conselhos de Empresa confirmaram que os maiores problemas se relacionam com o despedimento, garantia de emprego, planos sociais e questões de protecção contra despedimento.



11 - 2008- A Cogestão hoje - Temas

- Conselhos de Empresa defrontam-se com cada vez mais desafios. Cláusulas de abertura, por exemplo, transferem cada vez mais uma parte da Política contratual para dentro das empresas.
- O que o Contrato Colectivo Geral não prescreve mais de forma obrigatória, terá que ser negociado a nível de empresa, entre o Conselho de Empresa e a Administração da Empresa.
- Os temas vão desde a Regulamentação do Tempo de trabalho, até à perda de salário para garantia do emprego. Muitos vêem isso com uma certa apreensão.



12 - 2008- A Cogestão hoje – Conselhos Fiscais

- Como órgão máximo de Control nas grandes empresas de Capital, o Conselho Fiscal vela sobre a política de negócios da Direcção.
- Para que isso não decorra só em benefício do Capital, mas também dos Trabalhadores, existem representantes dos trabalhadores no Conselho Fiscal.
- De acordo com uma das três Leis de Cogestão existentes para as empresas, a parte dos trabalhadores elege metade, ou um terço dos membros do Conselho Fiscal. Em 2005 havia Cogestão paritária (Lei de 1976) em 729 empresas na Alemanha.



13 - 2008- A Cogestão hoje

- Críticos da Cogestão exigem uma redução dos Direitos e do número de representantes dos trabalhadores nos Conselhos FisCIAS.
- Dizem que a Cogestão não se coaduna com a economia globalizada e é uma desvantagem.
- Tais opiniões vêm da parte do Empresariado.
- Os Sindicatos sublinham sobretudo as vantagens económicas do modelo alemão, voltado para o consenso, por exemplo o baixo número de Greves, em comparação internacional.



14 - 2008- A Cogestão hoje – O Director de Trabalho

- No contexto em que é válida a Cogestão Montan e a Lei de Cogestão de 1976, o Director de Trabalho é eleito pelo Conselho Fiscal como membro da Direcção ou respectivamente da Administração (excepto nas KGaA) em igualdade de direitos.
- Ele é responsável em primeira linha pelo Sector Social e de Pessoal.



Três modelos de Cogestão

1. Lei de Cogestão Montan (Carvão-Ferro-Aço) - 1951(mais de 1000 trabalhadores)
 2. Lei de Cogestão na Empresa, segundo a Lei Constitucional de Empresa (mais de 500 trabalhadores) - 1952
 3. Lei de Cogestão dos Trabalhadores, segundo Lei de Cogestão empresarial (mais de 2000 trabalhadores) - 1976
-



Cogestão Montan - 1951

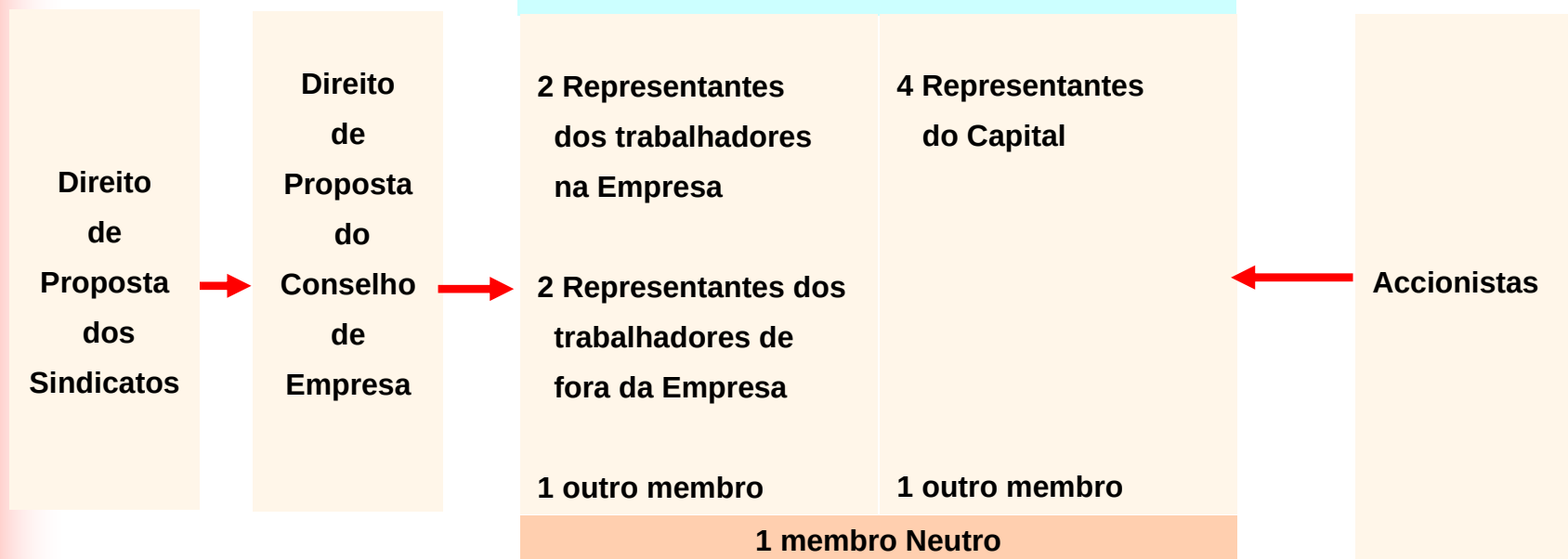
- É válida para empresas com mais de 1000 trabalhadores, do sector do Carvão, bem como Indústrias do Ferro e do Aço (com mais de 1000 trabalhadores)
- O Conselho Fiscal é composto paritariamente por Representantes dos Acionistas e dos Trabalhadores (autêntica Cogestão).
- Para evitar situações de empate, existe um membro neutro, sobre o qual ambas as partes devem chegar a um acordo.
- O Diretor de Trabalho não pode ser eleito contra a vontade dos Representantes dos Trabalhadores.



Assembleia Geral



Conselho Fiscal



Direcção

Director do Trabalho



Cogestão-Montan 1951: Director do Trabalho-1-

- **Numa empresa paritariamente co-gestionada, o Director do Trabalho é o membro da Direcção ou da Administração, eleito pelo Conselho Fiscal e encarregado dos Assuntos Sociais e de Pessoal. Ele acumula qualidade directiva operacional e a defesa dos interesses dos trabalhadores**
 - **Tarefa central: Política de pessoal mais humana e economicamente eficiente.**
 - **Não pode ser eleito contra a vontade da maioria dos do lado dos trabalhadores**
 - **Interliga as necessidades económicas com os interesses dos trabalhadores da empresa.**
-



Cogestão-Montan 1951: Director do Trabalho-2-

- **É exemplo da cooperação activa e directiva entre Capital e Trabalho. Coordena política de investimentos e planeamento do pessoal**
 - **É ator do progresso técnico e social da indústria**
 - **Equilibra os interesses entre Share- e Workholder**
 - **É responsável pela melhoria das condições de trabalho e respectiva introdução de novas técnicas**
 - **Mostra comportamento exemplar em caso de despedimentos, segurança laboral, humanização das condições de trabalho.**
 - **Planeja e adapta o quadro do pessoal de forma social**
 - **É responsável pela quantidade e qualidade dos postos de trabalho, pela capacidade produtiva económica, nacional e internacionalmente**
 - **Zela pelo aumento da produção em ligação com o desafio da qualificação profissional.**
 - **É responsável pela Corporate Social Responsibility.**
-



Cogestão na Empresa, segundo Lei Constitucional de 1952

- **Válida para empresas com mais de 500 trabalhadores (excepto Indústria Montan)**
 - **No Conselho Fiscal, os Representantes dos Trabalhadores têm apenas um terço dos lugares, não existindo portanto paridade.**
 - **Não está previsto um Director de Trabalho**
-



Representação dos trabalhadores :

O Conselho de Empresa - CE

- De acordo com a Lei Constitucional de Empresa, a partir de 5 trabalhadores, podem ser eleitos Conselhos de Empresa. Porém, isto não é obrigatório.
- O Conselho de Empresa é eleito cada 4 anos, por todos os trabalhadores da empresa, em votação secreta. As despesas com a eleição são suportadas pelo empresário.
- O Conselho de Empresa defende os interesses dos trabalhadores, face ao empresário.
- Os membros dos Conselhos de Empresa gozam de protecção contra despedimento.
- Empregados dirigentes não podem ser eleitos para o Conselho de Empresa.
- Os membros dos Conselhos de Empresa não são obrigatoriamente sindicalizados (ca. 75% estão no IG Metall)



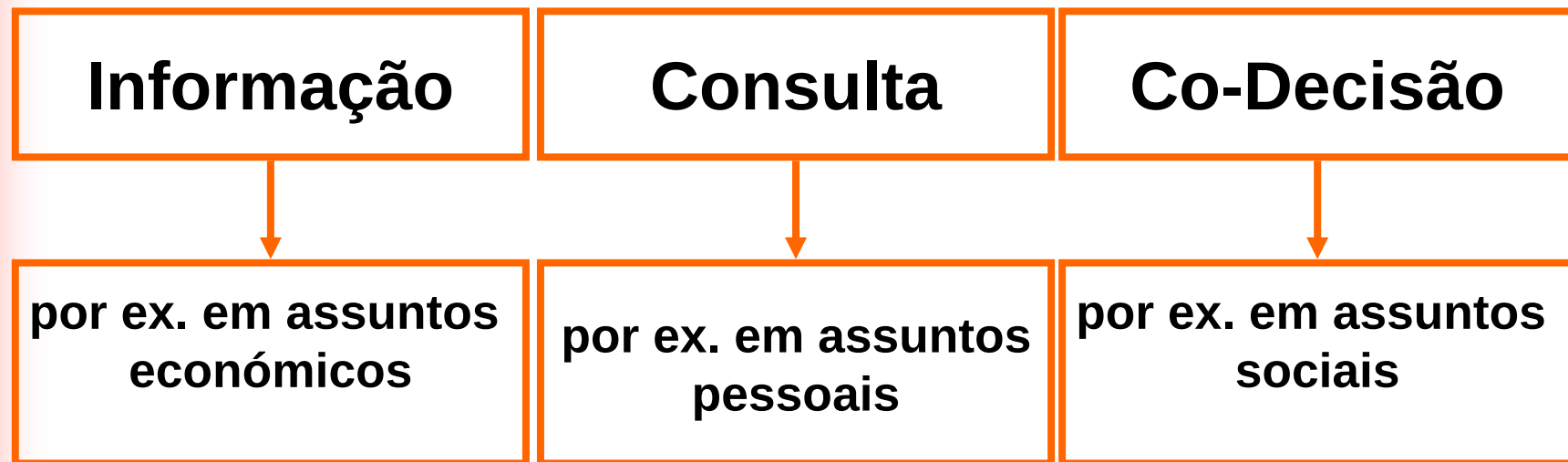
O Conselho de Empresa zela pelo respeito de:

-
- **Leis**
 - **Decretos**
 - **Regulamentos sobre prevenção de acidentes**
 - **Contratos Colectivos**
 - **Acordos de Empresa**
-

O Conselho de Empresa é a instância de reclamação dos trabalhadores. Ele pode celebrar Acordos de Empresa com o patrão.



Três formas de Participação



- Medidas para Segurança de Emprego
- Medidas de Qualificação
- Direito de Iniciativa



Direitos de Co-decisão do Conselho de Empresa

- **Em assuntos sociais, por ex.**
 - **Começo e fim do horário de trabalho**
 - **Fixação, aplicação ou mudança dos métodos de pagamento**
 - **Fixação das percentagens para trabalho a Prémio e por Empreitada**
 - **Forma e administração de instituições sociais da empresa (por ex. Cantina)**
 - **Introdução de novas Tecnologias**



Deveres do Conselho de Empresa



O Conselho de Empresa – CE,

- Não pode aprovar medidas que perturbem a Paz na empresa
 - Não pode apelar à Greve
 - Não pode actuar politicamente na empresa
-



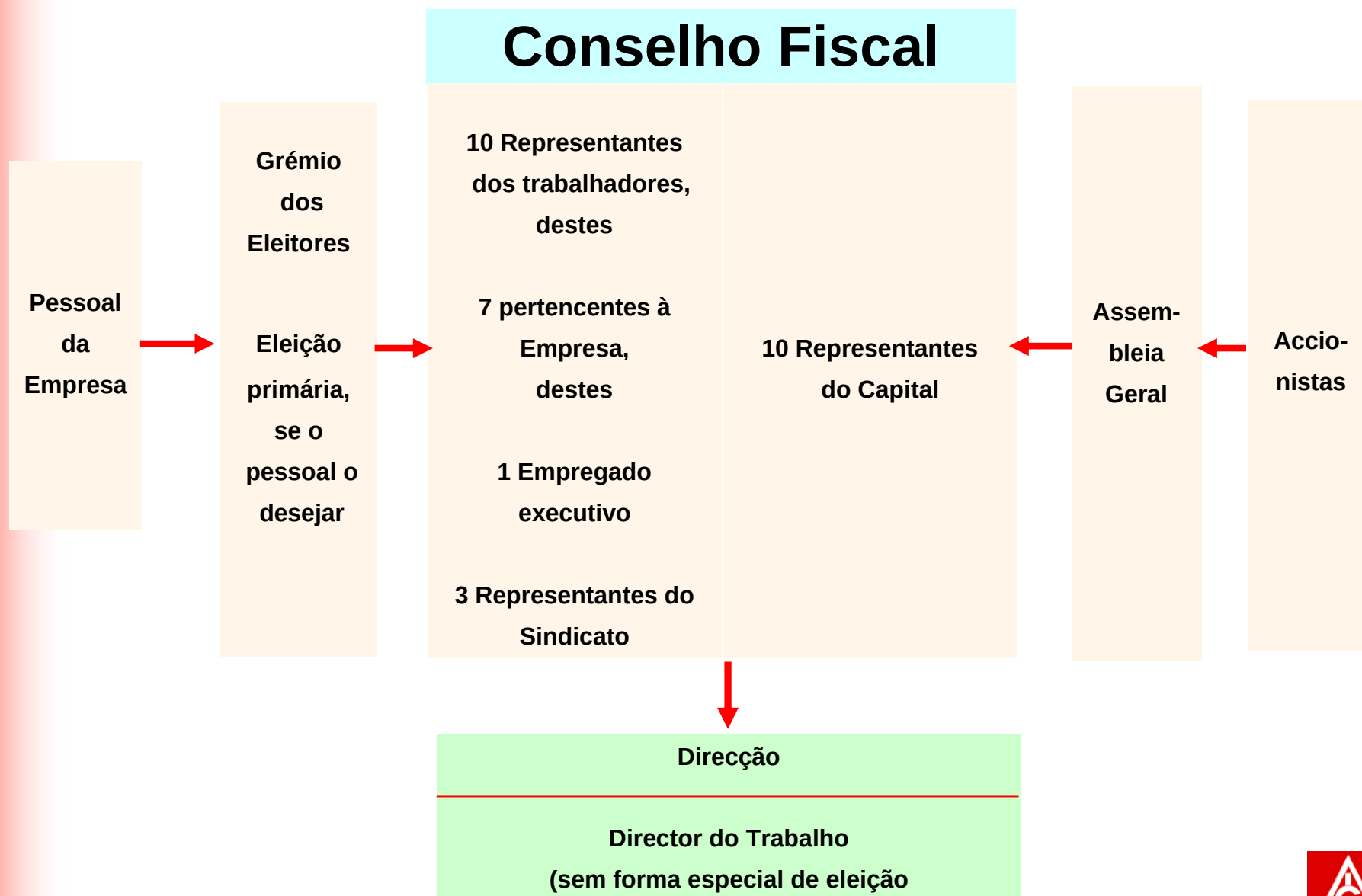
Cogestão dos Trabalhadores, segundo a Lei 1976

- **Válida para empresas com mais de 2000 trabalhadores (excepto Indústria Montan)**
- **Só aparentemente constituída de forma paritária, dado que um dos Representantes dos Trabalhadores é sempre um Empregado com funções directivas e**
- **Em situações de empate, o Presidente (sempre um Accionista) tem um duplo Direito de Voto**
- **O Director de Trabalho pode ser eleito contra a vontade dos Representantes dos Trabalhadores.**



Modelo Básico

Empresas com mais de 2000 Trabalhadores





Relações industriais

Quem faz o quê?

Sindicatos	Conselhos de Empresa	Delegados sindicais	Representantes dos trabalhadores no Conselho Fiscal
Celebram, com as associações empresariais, ou com empresários singulares, contratos colectivos. Estes fixam regras mínimas sobre ordenado, salário, Férias, tempo de trabalho, Salário por doença etc.	Negociam com a Direcção da sua empresa, Acordos de empresa. Não podem negociar contratos colectivos, nem podem fazer Greve.	Cooperam com os Conselhos de Empresa e com os Sindicatos. Informam os sócios, organizam Greves, etc.. Não têm direito à celebração de Acordos de Empresa ou de contratos colectivos	Defendem os interesses dos trabalhadores no Conselho Fiscal e, ou são funcionários do Sindicato, ou são membros do Conselho de Empresa.



-V-

Representação Sindical dos Trabalhadores nas Empresas:

Os Delegados Sindicais



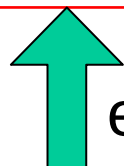
Delegados Sindicais e Conselho de Empresa

Delegados sindicais
vinculados
aos Estatutos
do Sindicato



Conselho de Empresa
vinculado à
Lei Constitucional
de Empresa

RJA



elegem

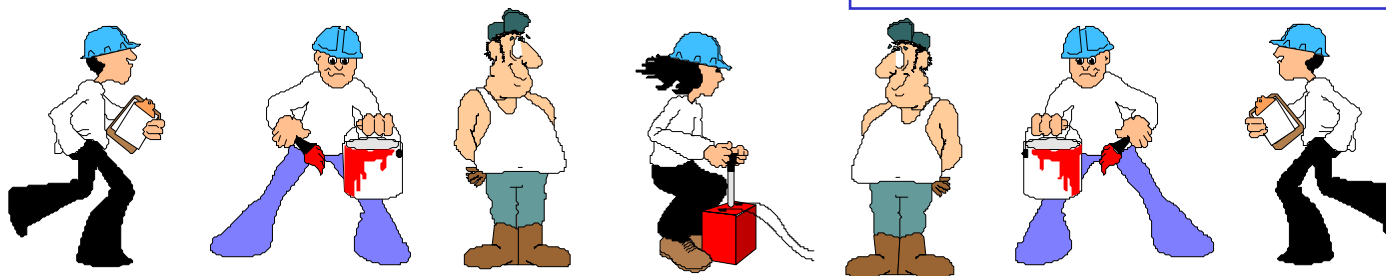
**Sócios do
Sindicato**



elegem

**Todos os
trabalhadores**

Jovens





Delegados Sindicais na Empresa

- O fundamento em que assenta a instalação de um Corpo de Delegados Sindicais na Empresa não é a Lei Constitucional de Empresa, mas sim os Estatutos do Sindicato.
- Os Delegados Sindicais são eleitos cada quatro anos, apenas pelos filiados do Sindicato na empresa, através de votação secreta.
- Um Delegado Sindical (Pessoa de Confiança) é responsável por entre 5 a 20 trabalhadores.
- Muitas vezes os Delegados Sindicais também são membros dos Conselhos de Empresa. Mas nem sempre é esse o caso.



Tarefas do Corpo de Delegados sindicais segundo as Directrizes do IG Metall

- **Representação e Defesa dos interesses dos sócios do IG Metall, nos órgãos sindicais (por ex. Assembleia de Delegados e Direcção Local)**
- **Informação dos sócios sobre Decisões e Posições do IG Metall.**
- **Apoiar as negociações contratuais colectivas**
- **Angariar e acompanhar os sócios**
- **Elaborar a lista dos candidatos do IG Metall para a eleição dos Conselhos de Empresa.**



Horário de Trabalho

Tarifliche Wochenarbeitszeit 2008 in ausgewählten Branchen

Branche	Ost	West
Bankgewerbe	39	39
Bauhauptgewerbe	40	40
Bekleidungsindustrie	-	37
Chemische Industrie	40	37,5
Deutsche Bahn AG	39	39
Deutsche Post AG	38,5	38,5
Deutsche Telekom AG	34	34
Druckindustrie	38	35
Energiewirtschaft (GWE/AVEU)	38	38
Einzelhandel	38/39 ¹	37/37,5 ¹
Gebäudereinigerhandwerk	39	39
Groß- und Außenhandel	38,5/39 ¹	38,5
Holz und Kunststoff	38-40 ¹	35
Hotel- und Gaststättengewerbe	39-40 ¹	38-40 ¹
Kfz-Gewerbe	36-39/37,5 ¹	36/36,5 ¹
Landwirtschaft	40	40
Metallindustrie	38	35
Öffentlicher Dienst	40	38,5-40,1 ²
Papier verarbeitende Industrie	37	35
Priv. Transport und Verkehr	40	38-40 ¹
Stahlindustrie	36	35
Steinkohlenbergbau	-	40 ³
Süßwarenindustrie	39	38
Textilindustrie	40	37
Versicherungen	38	38
Gesamtwirtschaft	38,8	37,4

1) regional unterschiedlich

2) unterschiedlich nach Bund/Ländern/Gemeinden

3) 21 bezahlte Freischichten/Jahr (Saar: 20)

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 2008