



O Metalúrgico

Sindicato dos Metalúrgicos de BH/Contagem e Região
www.sindimetal.org.br

Começa a campanha salarial dos Metalúrgicos de BH/Contagem

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
Metalúrgicos de BH/Contagem e Região

CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA APROVADA 2011



Em assembleia realizada na última quinta-feira (21), os trabalhadores aprovaram por unanimidade, a pauta de reivindicações que será entregue a Federação da Indústria do Estado de Minas Gerais - FIEMG (patrões) no final do mês de julho.

Com isso foi dado o pontapé inicial da campanha salarial 2011 dos metalúrgicos de BH/Contagem, que este ano será novamente unificada. A previsão do Sindicato é que ela seja mais difícil que o ano passado.

Além da pauta de reivindicações, os trabalhadores aprovaram na assembleia o desconto negocial em favor do Sindicato e elegeram seus representantes para a Plenária da Federação Estadual dos Metalúrgicos (FEM/CUT-MG), que será realizada nos dias 29 e 30 de julho.

A pauta aprovada pelos metalúrgicos de todo o Estado foi referendada durante a Plenária Estadual Unificada dos Metalúrgicos, realizada sexta-feira (22), na Escola Sindical 07 de Outubro.

Agora companheirada, é preciso unir forças com o Sindicato e jogar pressão pra cima dos patrões. **A unidade na luta é um dos principais caminhos para conquistarmos melhores salários e avanços na nossa Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).**

NOSSAS REIVINDICAÇÕES

Reposição da inflação (INPC)

Aumento real

Abono

Fortalecimento do piso salarial

Saúde e Segurança

Avanços das cláusulas sociais

Organização por Local de Trabalho

Redução da jornada para 40 horas semanais sem redução de salário

Manutenção das conquistas anteriores

CAMPANHA DE PLR 2011

Montelle

Negociação põe fim ao estado de greve



Em assembleia na portaria da empresa, o diretor do Sindicato, Geraldo Valgas explicou aos trabalhadores o que ficou acertado com a direção da Montelle.

O impasse gerado entre Sindicato e empresa, sobre a discussão do vale transporte, desvio de função e PLR 2011, foi superado em reunião de negociação entre as partes que aconteceu na semana passada.

Ficou acertado que a empresa não poderá mais, conforme determina a legislação, descontar o que sobrou do valor depositado no cartão de vale transporte do trabalhador no mês anterior. Sobre o desvio de função, a empresa se com-

prometeu em fazer a adequação de cada funcionário na função especificada em sua carteira de trabalho.

Também ficou acordado que os trabalhadores irão receber uma PLR no valor de R\$ 1.100,00. Esta é uma conquista importante dos trabalhadores tendo em vista que é a primeira vez que os mesmo recebem a participação nos resultados. Vale destacar que a meta de absenteísmo (faltas injustificadas) passa a contar a partir do próximo dia 1º de agosto.

Orteng MCT

Paciência tem limites!

Em assembleia realizada na última quinta-feira (21), os funcionários ficaram revoltados quando o diretor do Sindicato, Geraldo Valgas, informou que a empresa não respondeu ao pedido de negociação da pauta apresentada pelos trabalhadores.

A indignação cresceu ainda mais quando os trabalhadores souberam que a direção da empresa está instalando circuito interno de monitoramento para vigiar os funcionários e exigir mais produção. Todos os setores serão monitorados através de câmeras.

Diante dessa postura da empresa,

os trabalhadores aprovaram na assembleia o estado de greve. Portanto, caso a empresa continue sem responder o pedido de negociação encaminhado pelo Sindicato, a greve pode ser deflagrada a qualquer momento. Além de uma participação nos lucros (PLR) no valor de R\$ 1.500,00, os trabalhadores estão reivindicando o fornecimento de ticket alimentação e equiparação salarial.



Mais dois acordos fechados na categoria

Os trabalhadores da Manser aprovaram o acordo de PLR no valor de R\$ 800,00 que será pago em parcela única até o dia 23 de agosto de 2011. A Delphi também fechou acordo e os trabalhadores irão receber uma PLR no valor de R\$ 1.200,00, em duas parcelas.



A nova eleição de CIPA na Gerdau será acompanhada pelos diretores do Sindicato Geraldo Valgas e Sandro, que também é funcionário da empresa

Nova eleição de CIPA na Gerdau

Em negociação que aconteceu na última terça-feira (19), no Ministério do Trabalho, a Gerdau aceitou realizar uma nova eleição de CIPA na empresa.

O processo eleitoral realizado anteriormente, foi anulado porque foram constatadas várias irregularidades que já haviam sido denun-

ciadas pelo Sindicato.

Data da nova eleição

O Ministério do Trabalho e o Sindicato determinaram que o prazo de inscrição dos candidatos para a nova eleição da CIPA será do dia 25 a 29 de julho. A eleição vai acontecer nos dias

17 e 18 de agosto de 2011.

Os funcionários que foram candidatos na eleição de CIPA, anulada pelo Ministério do Trabalho, que queiram voltar a se candidatar, terão que se inscrever novamente.

Os demais funcionários também podem se candidatar.

CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA 2011**Fique por dentro dos avanços propostos na nossa Pauta**

Assembleia realizada na última quinta-feira (21), no Sindicato aprovou a pauta de reivindicações

A partir desta edição de *O Metalúrgico*, a cada semana iremos publicar quatro cláusulas da pauta que foi apresentada aos patrões e que, junto com as reivindicações citadas na primeira página, são de grande importância, pois representam avanços para os trabalhadores da nossa categoria.

CONTROLE DE SAÚDE OCUPACIONAL- PCMSO (Medidas de Proteção à Saúde e a Integridade Física)

Os prontuários e os exames médicos periódicos, laborais, admissionais e demissionais deverão ter cópia entregue ao empregado e conterão obrigatoriamente procedimentos clínicos e complementares que possibilitem a efetiva avaliação dos danos e agravamentos à saúde, decorrente das condições, métodos e organização do trabalho.

TRABALHO EM TURNOS

As empresas que funcionam de forma ininterrupta e em turnos, fixos ou não, de revezamento ou não, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da assinatura do presente instrumento, adotarão regime de 5 (cinco) letras, sem prejuízo para o trabalhador de quaisquer direitos, devendo a jornada de trabalho diária ser de, no máximo, 6 (seis) horas, salvo negociação coletiva, respeitando-se, sempre, o limite semanal de 36 horas e mensal de 180 horas.

REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

Para efeito de cumprimento do artigo 11 da Constituição Federal, será constituída em todas as empresas abrangidas por esta CCT, que se incluem nas condições da norma apontada, a figura do representante dos trabalhadores, cujos preceitos básicos constam do estatuto a ser negociado entre empresa e sindicato, assegurando-se desde já a garantia de emprego dos representantes nos termos do artigo 8º da Constituição Federal, tempo livre para o exercício de representação e deverão ter o acompanhamento do sindicato profissional para os fins da consecução das suas atividades.

CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

As empresas ficam obrigadas a elaborar, anualmente ou sempre que houver mudanças no local de trabalho, a análise ergonômica dos postos de trabalho conforme determinação da NR-17 Ergonomia, devendo enviar para o Sindicato Profissional uma cópia do estudo ergonômico.

Comissão de negociação do Sindicato

Na assembleia de aprovação de pauta realizada na última quinta-feira (21), os trabalhadores também elegeram os membros que representarão o Sindicato de BH/Contagem na mesa de negociação com os patrões (FIEMG). A comissão negociadora do Sindicato nesta campanha salarial está composta pelos diretores Adilson Pereira, Geraldo Valgas e João Batista (fotos). **Boa sorte companheiros!**



Perguntas e respostas sobre a campanha salarial

Quando será entregue nossa pauta aos patrões?

A pauta de reivindicações será entregue a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) no próximo dia 29 de julho.

Quando será realizado o lançamento da nossa campanha salarial?

O lançamento da nossa campanha salarial também será no dia 29 de julho, com a realização de atividades nas portarias das principais fábricas da nossa categoria, passeata no centro de BH e manifestação em frente à sede da FIEMG.

A campanha salarial será unificada novamente?

Isso mesmo. Essa é uma estratégia que tem dado certo. A Federação Estadual dos Metalúrgicos (FEM/CUT-MG) novamente se uniu a FITMETAL

e a FEMETAL para realizar uma campanha unificada em todo o Estado de Minas Gerais.

O que podemos esperar dos patrões nesta campanha salarial?

Muita choradeira. Os patrões do setor estão lucrando até mais que no ano passado, mas antes mesmo de iniciarmos a campanha salarial, eles já começaram com a choradeira através dos meios de comunicação, alegando que o aumento salarial gera inflação, que a taxa de juro (Selic) vai desacelerar a produção, que os produtos da China estão invadindo o mercado brasileiro e blá, blá, blá.

As campanhas salariais no primeiro semestre deste ano foram vitoriosas?

A maioria dos acordos fechados pela nossa categoria na Bahia e Rio Grande do Sul, que tem data base no pri-

meiro semestre do ano, conquistaram aumentos reais que variam de 2% a 3%. Geralmente as campanhas salariais que são realizadas no segundo semestre do ano, como é o nosso caso, conseguem melhores reajustes salariais.

Só vamos negociar as cláusulas econômicas novamente?

Não, vamos negociar com os patrões todas as cláusulas da nossa Convenção Coletiva, inclusive as sociais e de saúde, que não foram negociadas na campanha salarial do ano passado.

A campanha salarial está acontecendo só em Minas?

Não, também no ABC e em outras localidades de São Paulo. Inclusive na última sexta-feira (22), a FEM/CUT-SP realizou o ato de lançamento da campanha salarial com uma grande manifestação em frente à sede da FIESP.

Implementação de PCS unilateral na ZF

Após o Sindicato se envolver, a direção da empresa que fingia aos trabalhadores querer negociar o Plano de Cargos e Salários (PCS), agora está mostrando sua verdadeira cara e o que pensa.

Ela, como o conjunto dos empresários, acha um absurdo que o Sindicato e os trabalhadores se atrevam a pensar sobre remuneração. Na visão deles nós só servimos pra produzir e aceitar calados o que eles nos pagam.

Vejam se na prática não é isto.

A empresa não repassa as informações solicitadas pelo Sindicato e tem demitido de forma indiscriminada. Com destaque, as demissões dos trabalhadores com melhores salários e maior tempo de casa. Além disso, a partir de suas análises (da empresa), está implementando um plano que continua revoltando aos trabalhadores na fábrica.

Não concordamos com o que a empresa está fazendo e estamos adotando as medidas e encaminhamentos

necessários para garantir que o que é mais importante para os trabalhadores, não seja tratado como exclusivo da empresa.

Quem produz e se envolve com responsabilidade e empenho nas questões importantes e estratégicas para as empresas, tem o direito e o dever de se envolver, inclusive fazer propostas nas questões vitais para sua sobrevivência e de seus familiares, que são o seu salário e sua função, bem como a forma de ser pensado e praticado.

A proposta da empresa é incompleta

Após analisar o documento que nos foi repassado pela empresa e com o objetivo de representar os trabalhadores na busca de avançar nas negociações destacamos três questões na proposta (documento) da ZF:

1º - Não contempla discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreira e suas subdivisões.

2º - Não prevê alternância nos critérios de promoção por merecimento ou Antiguidade (ora um ora outro).

3º - Embora haja critérios para avaliação faltam critérios para desempate.

Solicitamos o repasse das seguintes informações, através de relatórios e documentos:

1 - Relatório de atividades desenvolvidas na empresa.

2 - Identificação de cargos (atuais e futuros).

3 - Descrição e especificação de cargos (atuais e futuros).

4 - Relação nominal de funcionários, salário, função e data de admissão.

Algumas reflexões que são necessárias neste momento

Antigamente, as empresas se preocupavam com as máquinas, equipamentos, matéria prima entre outros. Mas na verdade o segredo do sucesso está por trás de tudo isso, ou seja, em quem maneja as máquinas.

Dessa forma, são as pessoas que fazem com que os demais recursos de uma empresa funcionem com qualidade. Portan-

to, elas são os principais agentes intermediários do serviço final e o alvo certo de investimento para as empresas.

A motivação dos empregados depende de três fatores: remuneração, ambiente de trabalho e perspectiva de crescimento na empresa.

“Na sociedade do conhecimento o verdadeiro investimento ocorre cada

vez menos em máquinas e ferramentas, voltando – se mais para o conhecimento do trabalhador e sem este conhecimento as máquinas são improdutivas por sofisticadas e avançadas que sejam (DRUCKER. 1998)”

O plano de cargos e salários tem como objetivo deixar transparente para o trabalhador as regras de ascensão, carreira e polí-

tica salarial da empresa. Assim, quando o trabalhador entra na empresa, deveria saber qual sua perspectiva de carreira e possibilidades na empresa. Também deveria ter certeza que sendo amigo do chefe ou se dar bem com o dono da empresa, não lhe garantiria um bom salário.

A regra tem que ser clara para todos!

Sindicalize-se



Ligue 3369-0519

ou acesse

www.sindimetal.org.br