



Boletim

sindiminase@gmail.com

TATU



CONTABILIZANDO OS FRUTOS DA LUTA

SINDIMINA faz balanço de conquistas e reafirma compromisso de luta!

O ano de 2014 está se indo. E é sempre bom, para todos nós, que estivemos juntos na luta, fazermos um balanço do que ainda está por conquistar e, sobretudo, das lições e experiências, legados importantes que nos propiciarão condições para corrigirmos os erros e consolidarmos acertos. E ao reafirmarmos o nosso compromisso de luta para o ano novo que está nascendo, o fazemos contabilizando o que foi possível conquistar até agora, para que fique a certeza de que este acervo de conquistas só foi possível amearhar com luta e determinação!

LUTAS E CONQUISTAS AÇÕES JURÍDICAS

O Departamento Jurídico do SINDIMINA, que conta com os advogados Dr. Ademir Meira e Dr^a Priscila Fraga, atende aos associados da ativa e aos aposentados, nas áreas previdenciária, trabalhista e tributária. As ações ingressadas pelo SINDIMINA na justiça podem ser tanto de caráter individual quanto coletivas. Exemplos de ações ingressadas sistematicamente na justiça: Pagamentos de hora extra; FGTS; Equiparação salarial; periculosidade, reintegração de demitidos; e outros de caráter pessoais.

ADICIONAL NOTURNO DE 65%

Nas negociações que resultaram na celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2013, conseguimos avançar no percentual do adicional noturno, elevando-o de 60% para 65%. Para se ter uma idéia da importância de tal conquista, basta lembrar que o percentual que a CLT determina para a remuneração do adicional noturno, para o trabalho realizado à noite ou na madrugada,

é de 20%, ou seja, o adicional noturno que conquistamos é 225% superior ao que é estabelecido na legislação trabalhista!

ALTERAÇÃO DA DATA-BASE

Até 1991 a data-base dos trabalhadores da Vale, ainda como empresa

estatal, era no dia 1^o de Março. Tratava-se de uma data politicamente complicada, porque as negociações aconteciam num período tradicionalmente de grande desmobilização, sobretudo por coincidir com o final das férias de verão e o carnaval. Em outras palavras, a data-base anterior era um convite para a empresa ditar as regras das negociações dos acordos coletivos, sem que os sindicatos tivessem condições de fazer



*Não há luta em vão,
Não há causa impossível,
Enquanto o AMOR for nossa motivação,
E JESUS CRISTO o nosso LÍDER.
A razão da nossa luta?
A sua felicidade!
As nossas armas?
A nossa união e solidariedade!*

*O SINDIMINA deseja a todos os trabalhadores e familiares
Um NATAL repleto de AMOR
e de FELICIDADE
E um ANO NOVO cheio de realizações exitosas!*



grandes contestações.

A partir de 1991, logo após o SINDIMINA ingressar e passar a fazer parte de um grupo forte de sindicatos em nível nacional, e organizar uma maioria de representação dos trabalhadores, conseguimos mudar a data-base, que foi remetida para 1^o de Julho, ou seja, final do segundo semestre, período que concentra as campanhas salariais de categorias mais fortes e organizadas do

país, a exemplo dos bancários, metalúrgicos do ABC e petroleiros, cujas datas-bases acontecem em 1º de Setembro. A mudança permitiu que nos referenciássemos na sólida amostragem das mobilizações dessas categorias, suas conquistas sociais e econômicas para balizar as nossas campanhas salariais. Além disso, no segundo semestre do ano já se tem uma confiável série histórica do comportamento da economia na primeira parte do ano, o que permite projetar índices consistentes de reajustes e ganhos reais.

E em 2006, finalmente, conseguimos transferir a data-base para 1º de novembro, decisão que se provou ser acertada, pois os acordos salariais que se seguiram à alteração da data-base foram considerados pelo próprio DIEESE como um dos melhores do país, no período, entre as mais importantes cate-

nanceiras provocadas por alterações de cláusulas nos acordos coletivos. Os atuais bônus e abonos, renovados e reajustados de seus valores originais a cada ACT, têm origem na indenização pela alteração da data-base(2006) e pela introdução do acordo bienal(2007).

CÓDIGO DE ÉTICA E CANAL DE DENÚNCIAS

Uma conquista do ACT 2013/2015, o canal de denúncias é um desdobramento da luta do sindicato pela implantação, na Vale, de um Código de Ética que preveja e combata as práticas de assédio moral (Telefone: (021) 3814-5000 - Email: ouvidoria@vale.com).

A Ouvidoria, outra grande conquista, é o órgão que dá os desdobramentos práticos às denúncias, prevendo investigação e punição exemplares daqueles que se valem de suas funções de comando para oprimir seus subordinados.



salariais da categoria.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A conquista do cargo para um representante dos trabalhadores no Conselho de Administração da Vale, hoje ocupado pelo companheiro João Batista Cavaglieri, Presidente do Sindfer-ES/MG e Coordenador do Grupo que negocia com Vale S/A, é resultado de uma luta histórica do sindicato, pois este espaço no Conselho de Administração da mineradora é fundamental para levar à instância máxima da empresa demandas do dia a dia dos trabalhadores, tais como Acordo Coletivo, PLR, redução do reajuste da mensalidade do PASA, questões ligadas à saúde e segurança no trabalho, entre outras.

DIREITO DE RECUSA

Conquistado pelo sindicato no ACT de 2002 e assegurada em sua cláusula 28ª, o direito de recusa é uma importantíssima ferramenta de segurança que assegura ao trabalhador a interrupção de uma atividade de trabalho por considerar que ela envolve grave e iminente risco para sua segurança, saúde e/ou de outras pessoas. Ou seja, o empregado que não se sentir seguro em iniciar ou continuar uma tarefa, por julgar haver risco grave e iminente de acidente, tem toda a liberdade de comunicar ao seu supervisor, ou à chefia imediata, para que haja a interrupção temporária da tarefa até que se elimine ou minimize os riscos no ambiente de trabalho. Isso é priorizar a vida e o bem estar dos trabalhadores!



gorias profissionais pesquisadas!

ASSÉDIO MORAL

A formalização do combate ao assédio moral na Vale começou a ser desenhada no ACT 2011/2013, através da cláusula registrada com o tímido e genérico título de "Respeito e valorização do empregado". Nessa cláusula, O SINDIMINA conseguiu que a Vale assumisse o compromisso de "reorganizar os canais hoje existentes pelos quais os empregados podem encaminhar questões críticas e com impacto no clima organizacional". Estava semeado, portanto, o embrião das cláusulas que, sob os números 43 e 44 do ACT 2013/2015, se referem explicitamente ao assédio moral, tipificando claramente essa forma de violência corporativa.

BÔNUS E ABONO

Bônus e Abonos são mecanismos indenizatórios garantidos em negociações coletivas pelo Sindicato, para reduzir o impacto de eventuais perdas fi-

Recentemente, o SINDIMINA, usando este importante canal, formalizou perante a Ouvidoria da Vale denúncia sobre a reprovável prática de nepotismos por alguns supervisores, processo que se encontra em tramitação.

CARTÃO ALIMENTAÇÃO CESTA ALIMENTAÇÃO

No ACT de 2003 o Sindicato conquistou a cesta alimentação, na época com um valor de R\$ 60 reais. Atualmente este valor é de R\$ 570 reais e em 2015 será reajustado para R\$ 620 reais. A esse importante benefício, nas negociações de 2007 conseguimos incorporar um pagamento adicional, no mês da data-base, de um valor adicional correspondente ao 13º mês!

É importante lembrar, entretanto, que tanto os 12 créditos mensais quanto o 13º crédito, não são frutos da generosidade de empresa, mas o resultado da pressão dos sindicatos sobre a Vale, durante as negociações das campanhas



GANHO FUTURO

O ganho real dos salários foi uma conquista histórica da classe trabalhadora nos últimos anos, sobretudo após a estabilidade econômica e o controle da inflação. Isso porque permitiu ao trabalhador um ganho extra que fosse além do que anualmente o reajuste recompõe aos salários. Mas o ganho real sempre esteve limitado à visão do curto prazo.

Em outros países, com economias mais sólidas e um movimento sindical mais avançado, sindicatos e empresas já discutem o ganho real futuro, que nada mais é que um ganho salarial vinculado ao crescimento do lucro da empresa.

E este foi o precedente aberto nas negociações coletivas visando à celebração do ACT 2013/2015, através da cláusula 41ª, que prevê reajustes semestrais, dependendo dos resultados da empresa. A soma desses reajustes em dois anos podem chegar ao percentual de até 4%!

A Vale tem perspectivas promissoras para os próximos anos. O projeto S11D, em Carajás-PA, por exemplo, deverá alçar a empresa a um novo patamar. A planta está prevista para dar início à produção estimada em 90 milhões de toneladas/ano do mais puro minério de ferro do planeta em 2016! O desafio será atrelar nossos ganhos salariais a esse crescimento. Trata-se de uma conquista complexa, mas o ponta pé inicial já foi dado!

INSALUBRIDADE

Uma grande parte dos empregados da Vale, representados pelo SINDIMINA, trabalha em áreas insalubres. Para esses companheiros, a luta do SINDIMINA conquistou adicional de insalubridade na ordem de 20% do piso. Por lei, o valor é de 20% sobre o salário mínimo (R\$ 144 reais). Na Vale, o adicional é de R\$ 264 reais, e em novembro, passará para R\$ 279 reais.

ÔNIBUS COM AR CONDICIONADO

Graças à incessante luta empreendida pelo SINDIMINA, em prol da segurança e do bem estar dos trabalhadores, o ano de 2011 começou menos quente para os empregados da Vale, pois a nova frota de ônibus com ar condicionado e poltrona reclinável começou a circular no trajeto casa-empresa-casa, uma conquista significativa para nossos trabalhadores.

PISO SALÁRIAL

Até o ano de 2007, as discussões sobre a questão do menor piso pago pela Vale a seus empregados eram absolutamente inócuas. A empresa não dispunha de nenhum balizamento normativo sobre o tema, era um verdadeiro "território sem lei". Entretanto, graças à intensa luta empreendida pelo SINDIMINA, o Piso Salarial foi instituído no ACT 2007. Inicialmente o valor foi fixado em R\$ 800 reais e atualmente chega a R\$ 1.325 reais.

PLR

Instituída nas negociações coletivas do ano 2000, durante sete anos a Participação dos Empregados nos Lucros e/ou Resultados das empresas tinha seu valor chancelado por uma comissão e sem qualquer participação direta do empregado. A partir do ACT 2007 a situação mudou, pois o sindicato conquistou, nas negociações daquele ACT, o direito dos sindicatos discutirem diretamente com a empresa valores e critérios de PLR e da categoria aprovar ou rejeitar o benefício, através de assembleias transparentes e democráticas.

De lá pra cá, essa pressão tem sido decisiva para o valor médio da PLR vir aumentando a cada dia e hoje chegar aos 7 salários.

Além disso, nos últimos anos o sindicato agregou à PLR importantes

conquistas, como o fim das metas individuais e de redução de acidentes do trabalho para efeito de cálculo. Por fim, no ano passado, após intensa mobilização liderada nacionalmente pela CUT, Central Sindical à qual o SINDIMINA é filiado, a Presidenta Dilma sancionou a Medida Provisória que estabelece isenção total da cobrança de Imposto de Renda sobre valores de até R\$ 6.270 reais recebidos por empregados a título de participação nos lucros e resultados.

REAJUSTE SALARIAL

A trajetória das negociações coletivas realizadas entre o SINDIMINA e a Vale sempre foi marcada pelo empenho do sindicato em conquistar reajustes salariais que recompusessem as perdas inflacionárias da categoria e garantir um ganho além dessa recomposição, o chamado ganho real de salários.

REEMBOLSO EDUCAÇÃO

Uma das grandes conquistas do SINDIMINA nos acordos coletivos negociados com a Vale tem sido o reembolso educacional para cursos superiores, de até 85% das mensalidades, e técnicos, de 90%. Isso porque acreditar na qualificação do empregado da Vale sempre foi prioridade para o SINDIMINA.

SAÚDE/AMS: UM DIREITO DE TODOS

Saúde é um bem por demais precioso para ser usufruído exclusivamente pelos trabalhadores do CTV. Por acreditar nisso, a direção do SINDIMINA tem lutado a cada ano para estender benefícios dessa natureza não só aos dependentes dos empregados da Vale, mas ao universo de todos que o cercam, nos momentos em que seus familiares mais precisam.

SAÚDE/REEMBOLSO

Através de sua atuação firme na mesa de negociação dos Acordos Coletivos de Trabalho, o SINDIMINA conquis-



tou nos últimos anos para os empregados da Vale e dependentes uma das mais robustas carteiras de benefícios nas áreas de saúde. Através da Assistência Médica Supletiva (AMS), o Sindicato tem conseguido que a Vale reembolse ao empregado um percentual expressivo dos seus gastos com médicos, tratamentos, clínicas e farmácias, independentemente se o trabalhador utilizar serviços e profissionais da área médica de sua livre escolha ou da rede credenciada.

No regime de livre escolha os reembolsos são de 90% (tratamento de dependente portador de necessidade de grande risco), 70% (tratamentos médicos de grande risco) 50% (odontológico, implante dentário, aquisição de lentes de contato e armação de óculos, material descartável para tratamento e controle de diabetes) e 40% (tratamento psicológico e fonoaudiólogo, despesas com vacinas), além de terapia ocupacional e mamografia digital.

No regime de credenciamento os descontos são de 60% (medicamentos

especiais não comercializados em farmácias), 65% (tratamento médicos de pequeno risco, fisioterapia, fonoaudiológico e odontológico), 70% (compra de medicamentos genéricos), 85% (tratamento médicos de pequeno risco para quem tem salário base inferior a R\$ 2862,00 e diagnósticos especializados) e 99% (tratamentos médicos de grande risco, transplante de órgãos, quimioterapia e hemodiálise e alguns casos de internação), além de tratamento psiquiátrico. No caso de exames de detecção do vírus da AIDS os custos são assumidos integralmente pela Vale.

SEGURANÇA NO TRABALHO/SEMINÁRIOS

Após luta intensa dos sindicatos que atuam na Vale, o movimento sindical garantiu que a empresa realize seminários sistemáticos com entidades sindicais internas da mineradora em todo o país para discutir saúde e segurança no trabalho.

SEGURANÇA NO TRABALHO/UTI MÓVEL NA ÁREA OPERACIONAL

Se algum empregado se acidentar, ou

for acometido por um mal súbito em horário de trabalho, uma UTI móvel irá resgatá-lo, transportá-lo e fornecer os primeiros atendimentos. Isso ocorre graças à luta do SINDIMINA, expressa em ACT, de unidades de atendimento médico em casos de emergência.

VALE CULTURA

Em um país onde os trabalhadores historicamente sempre foram alijados da produção cultural o advento do Vale Cultura tem um valor simbólico e efetivo da maior importância. Instituído no ACT 2013/2015 ao valor mensal de R\$ 50 reais, o crédito é acumulativo, o que resulta em um ganho extra anual de R\$ 600 reais, suficiente para, por exemplo, reforçar o orçamento na compra de material escolar. O vale é utilizado para aquisição de bens culturais como livros, filmes, peças de teatro e shows. Assim como a conquista do cartão alimentação, que começou com valor de 60 reais e hoje está a 570 reais e passará para 620 reais em 2015, nos próximos acordos lutaremos para que o reajuste desse importante benefício!

Adicional de interinidade e adicional de turno: conquistas do SINDIMINA!

As cláusulas garantindo o adicional de interinidade ao trabalhador substituto, e o adicional de turno, ao pessoal de turnos de revezamento da usina, que só existem no ACT em nível Específico em Sergipe, foram conquistadas graças à persistência e habilidade de negociação do companheiro Davi Bispo, Presidente licenciado do SINDIMINA!

Embora contemplado no Enunciado 159, do TST, o pagamento do adicional de interinidade ao trabalhador substituto não é uma questão pacífica, no âmbito das relações trabalhistas, razão, inclusive, do ajuizamento de inúmeras demandas judiciais.

Esta situação não era diferente na Vale S/A e Vale Fertilizantes, aqui em Sergipe, onde as empresas usavam e abusavam do trabalhador substituto sem lhes remunerarem o período de substituição com base no salário do empregado substituído.

Esta situação, entretanto, foi definitivamente resolvida com a inclusão, no ACT em nível Específico, da cláusula que trata do pagamento do adicional de interinidade.

Graças a essa cláusula, fruto de persistência e empenho pessoal do companheiro Davi Bispo, Presidente licenciado do SINDIMINA, a Vale garante o pagamento do adicional de interinidade a partir do primeiro dia de substituição, em qualquer situação, inclusive nos casos em que o empregado estiver sendo submetido a treinamento para exercer

desempenho das funções, reuniões da CIPAMIN ou cargos imediatamente superiores ao seu, tendo como base o salário do substituído.

E tem mais. A média duodécima do acréscimo decorrente do referido adicional é computada para fins de cálculo da remuneração de férias, gratificação de férias, 13º salário e indenizações. E se a interinidade for exercida por período superior a 180 dias, o empregado substituto será promovido para o cargo em exercício.

ADICIONAL DE TURNO

Da mesma forma, o adicional de turno, no percentual de 27%, incidentes



Davi Bispo, acompanhado da sua esposa, prestigiou a TATUFEST 2014, ocorrida na 6ª feira, dia 05/12, na AABB.

sobre o salário básico do trabalhador, para remunerar as horas extras excedentes à jornada de 6 horas, também é conquista que só existe no ACT em nível Específico no Estado de Sergipe, ou seja, resultado das lutas empreendidas pelo seu SINDIMINA!