



O FERRUGINHO

Órgão Oficial de Comunicação do Sindicato METABASE CARAJÁS
Parauapebas-PA, 31 de Outubro de 2013 - Ano XXI - Edição 1113

Rua 5, nº 198 – CIDADE NOVA – Tel. 3346- 0232 – Site www.metabasecarajas.com.br

ASSEMBLEIA GERAL

Convocamos os trabalhadores para avaliarem e decidirem sobre contraproposta da Vale para o Acordo Coletivo de Trabalho 2013. Confira os horários das assembleias:

MINA DO SOSSEGO	MINAS DE FERRO E MANGANÊS	SALOBO METAIS
Segunda - 4/NOV – 8 horas Clube do Sossego – Av. Wellner Cavalcante – Canaã dos Carajás	Sexta-feira - 1º/NOV – 16 horas DEC – Rua Guamá, 30 Núcleo de Carajás	Segunda – dia 4/NOV – 16 horas DEC – Rua Guamá, 30 Núcleo de Carajás

PRINCIPAIS PONTOS DA CONTRAPROPOSTA DA VALE

Depois de recusarmos várias propostas da Vale ainda na mesa de negociações e exigirmos melhorias em pontos estratégicos das reivindicações dos trabalhadores, a empresa apresentou uma nova contraproposta aos sindicatos, em reunião no Rio de Janeiro, na última quarta-feira, a Vale nova contraproposta nas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho 2013.

Apontamos que não é possível convivemos mais com o baixíssimo piso salarial praticado pela empresa privada de maior lucratividade do País e repudiamos a tentativa patronal de aplicar reajuste bem abaixo da inflação como chegou a propor.

Mais uma vez com a perspectiva de assinar novo acordo com validade de dois anos, a novidade apresentada pela empresa é a proposta de ganho real através da aplicação de um gatilho semestral, tendo como base a variação média de geração de caixa, podendo a categoria alcançar este ganho real até o limite de 4% nos dois anos. Os reajustes programados para os salários e, no caso de alcançarmos a média que garanta estes 4% de ganho real chegaríamos a um

Reajuste de 6% nos salários em 1º de novembro 2013 e de 5,4% em novembro de 2014;

Gatilho salarial que atinja o máximo de 4,25% em dois anos;

Nestes dois anos de acordo, os dois reajustes e os gatilhos podem atingir um reajuste máximo de 16,25%;

ABONO de R\$ 1.400,00 (em duas parcelas iguais de R\$ 700,00 em novembro de 2013 e 2014)

BÔNUS de R\$ 1.400,00 (em duas parcelas iguais de R\$ 700,00 em novembro de 2013 e 2014)

CARTÃO ALIMENTAÇÃO de R\$ 570,00 (reajuste de 14%) a partir de 1º/NOV/2013 e de R\$ 620,00 (reajuste de 8,8%) a partir de novembro/2014;

Credito global de R\$ 1.140,00 como cartão alimentação em novembro/2013

reajuste global de 16,25% nos dois anos.

Decisão consciente

Procuramos esclarecer aos trabalhadores que as lideranças sindicais condenaram com veemência a tática da empresa de sempre apelar para desculpas de conjunturas externas no comércio de sua produção repetindo mais um NÃO a uma expectativa maior dos trabalhadores em um reconhecimento de maior valor. Negamos em levar as propostas anteriores e afirmamos que só convocaríamos assembleia

quando os trabalhadores tivessem algo concreto para tomar uma decisão.

Temos certeza que todos os trabalhadores saberão decidir com sabedoria e responsabilidade para honrarmos nossa disposição de luta por um acordo coletivo digno do padrão de vida que almejamos para nossas famílias.

Compareça à assembleia. Discuta e delibere o que for melhor para a categoria.

A novidade dos reajustes semestrais

O quê é este gatilho a ser aplicado nos salários

A grande novidade das negociações do acordo coletivo deste ano é a proposta de concessão de reajustes semestrais de salários, estabelecendo um "Gatilho de Geração de Caixa". Para que este gatilho seja acionado, ou seja, para que sejam repassados os reajustes semestrais aos salários deveremos ter uma média igual ou superior a 5% da média histórica de cada semestre, fazendo comparações no período dos quatro últimos anos.

Na proposta da empresa seriam repassados 2% em cada período de 12 meses, sendo que nos dois anos do acordo teríamos um máximo de 4,25% de possibilidade de ganho real com o gatilho.

Para demonstrar como seriam estes reajustes, a empresa elaborou a tabela ao lado. Esta política se desdobra em duas situações para os trabalhadores. Em primeiro lugar, o que a empresa propõe é conhecido entre outras empresas como "remuneração variável", que define percentuais a serem repassados nos salários conforme resultados a serem alcançados. Neste caso proposto pela Vale, a busca é de "Geração de Caixa", ou seja, "a diferença entre as receitas e os gastos para manter as unidades em operação, excluídas as despesas financeiras e investimentos de capital". Esta "remuneração variável" pode



AUMENTO DO GATILHO DE GERAÇÃO DE CAIXA COMPARADO COM A MÉDIA HISTÓRICA DO SEMESTRE	REAJUSTE SEMESTRAL
Até 4,9%	0%
De 5 a 5,9%	0,5%
De 6% a 6,9%	0,6%
De 7% a 7,9%	0,7%
De 8% a 8,9%	0,8%
De 9% a 9,9%	0,9%
De 10% a 10,9%	1%
De 11% a 11,9%	1,1%
De 12% a 12,9%	1,2%
De 13% a 13,9%	1,3%
De 14% a 14,9%	1,4%
Igual ou superior a 15%	1,5%

representar um ganho certo para os trabalhadores, que desde que consigamos evitar que a empresa utilize parcela da inflação (INPC) para aferir o gatilho. Da forma que fizemos, impedindo um reajuste salarial abaixo do INPC, o gatilho será acionado em cima de uma perspectiva de ganho real. Futuramente, nos próximos acordos precisamos intensificar a luta para que este percentual estabelecido para cada ano (2%) seja ampliado. Com isto poderíamos ter uma ferramenta para controle de gastos internos e ampliar o ganho dos trabalhadores. No entanto, não podemos, de forma nenhuma, admitir que este gatilho se transforme em uma ferramenta de pressão e de contenção de recursos estruturais, que estabeleçam condições precárias de trabalho, o que acabaria repercutindo sobre o melhor desempenho de cada companheiro e os 2% emagreceriam como uma forma de punição. Aí, este ganho real evaporaria. Esta pode ser uma política importante até para que não esperemos um ano para ter reajuste nos salários, podendo tê-los a cada seis meses. Estudar e compreender este mecanismo e fiscalizar todas as contas é imprescindível, exigindo transparência para os trabalhadores poderem compreender os números que passam a afetar o seu nível de salário.

Empresa acena com a discussão da PLR

Outra questão importante, a Vale acenou com a perspectiva de atender uma das mais importantes reivindicações dos sindicatos: transformar o pagamento da Participação nos Resultados (PR) em Participação nos Lucros e Resultados. A empresa está, inclusive, marcando o dia 11 de

novembro próximo, como a data da primeira reunião com os sindicatos para tratar deste tema.

MODELO IDEAL

Vale a pena lembrar, reivindicamos nos últimos anos que a Vale passasse a pagar uma PLR mais justa, impedindo que uns ganhem, por exemplo R\$ 5 mil e

outros cheguem a valores acima de R\$ 100 mil, R\$ 200 mil. Sugerimos o pagamento de uma PLR em 8% do lucro líquido, sendo a metade em valores iguais para todos e a outra metade proporcional ao salário de cada companheiro. Hoje a PR não chega a 1% deste lucro, ou seja, há muito onde avançar nesta discussão.