

Parágrafo 5 - Abrir precedentes para funcionários habilitarem seus pais como dependentes no Fundo de Saúde.

26. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS:

Pagamento, a título da PL, do **percentual de 10%** do Lucro Líquido da Empresa, sem limitações.

27. INFLAÇÃO – MÉDIA DO INPC:

Todas às vezes que a inflação atingir índice de 2% (dois por cento), a empresa fará correção dos salários imediatamente no mês seguinte, para todos os funcionários.

28. VALE ALIMENTAÇÃO:

Fornece Vale Alimentação no valor de R\$ 506,00 (quinze reais e seis reais), mensais. A cesta alimentação já está sendo fornecida por algumas empresas.

29. COMISSÃO PARITÁRIA:

Comissão Paritária para fiscalizar, analisar, discutir e acompanhar os levantamentos das áreas insalubres e perigosas, no sentido de propiciar maior proteção à saúde do trabalhador; elaboração de PPP e Laudos Periciais, 1.4.

Parágrafo 1 - Encaminhar ao Sindicato cópia do levantamento, para análise, verificação e discussão, da

Comissão, de casos duvidosos.

Parágrafo 2 - Comunicar a Comissão Paritária qualquer tipo de acidente (SPT, CPT e FATAL).

30. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

Pagar o percentual de insalubridade sobre o piso salarial da empresa e não sobre o salário mínimo.

31. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:

Conforme a nova redação do TST, Súmula 364, a empresa deverá pagar o percentual de 30% (trinta por cento) a título de Adicional de Periculosidade para todos os eletricistas.

32. CONSIGNADO:

A empresa se compromete à firmar acordo para liberação de Empréstimo Consignado, para os seus empregados, mediante anuência do SINDIPA via acordo sindical juntos às instituições financeiras.

33. PLANTÃO:

Equiparar as horas de chamada para plantão nos mesmos moldes do praticado na Usiminas de Cubatão.

34. CONQUISTAS ANTERIORES:

O presente instrumento não impede que a empresa mantenha as conquistas anteriores, já incorporadas aos contratos de seus trabalhadores, inclusive a data base em 01.11.2011.

TRABALHADORES DECIDEM PELA ESCALA DE TURNO DE REVEZAMENTO ATUAL

A escala de turno de revezamento atual, de 3 turno com 4 letras, onde o trabalhador trabalha 2 dias em cada horário e folga 2 dias (47h50) consecutivos, foi a escolhida por 65% dos trabalhadores que votaram durante o plebiscito, realizado nos dias 30 e 31 de Agosto, nas portarias da Usiminas. O horário foi escolhido como a melhor tabela de horário de turno, dentre as alternativas apresentadas pela Usiminas.

Dos 1.341 trabalhadores que votaram na alternativa 1 (um), quase 69%, ou seja 924 pessoas decidiram pelo horário de 06:50 como o melhor, dentre as alternativas apresentadas, para sair de folga.

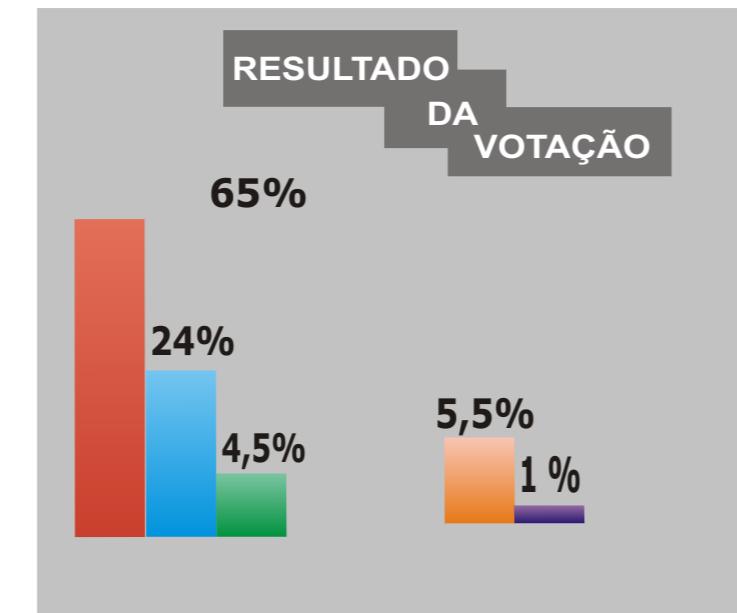
Durante os dois dias de plebiscito, 2.054 trabalhadores fizeram seu papel e foram às urnas escolher o horário que para eles é menos massacrante. Deste total, 495 pessoas (24%) votaram na alternativa 2. Outras 92 pessoas (4,5%) votaram na alternativa 3 como a melhor opção. O plebiscito teve ainda 17 votos (1%) em branco e 109 (5,5%) nulos.

Com os votos nas mãos, vamos levar à Usiminas o resultado e pedir para que ela respeite a opinião dos trabalhadores.

Lembramos que a Usiminas descartou qualquer possibilidade da volta da Semana Francesa, que o Sindicato acredita ser o horário mais justo, alegando ter que criar a 5ª letra, com isso, teria que aumentar o efetivo da empresa, o que geraria custo. Segundo a empresa, o momento é de redução de gastos em função da

crise econômica.

A Empresa também se posicionou sobre o turno de 12 horas, que é ilegal e fere a Constituição. Como exemplo, temos a CST, que está enfrentando diversas batalhas judiciais por ter o turno de 12 horas.



■ Alternativa 1

■ Alternativa 2

■ Alternativa 3

■ Nulos

■ Brancos



TRABALHADORES DA USIMINAS MECÂNICA: É HORA DE VOTAR !!

Nos dias 08 e 09 será a vez dos trabalhadores da Usiminas Mecânica participarem da Assembléia para a aprovação da pauta de reivindicações. Recebemos as principais reivindicações e montamos a pauta, que deve ser votada e aprovada pelos trabalhadores.

Avalie e discuta com seus amigos de trabalho e familiares a pauta de reivindicação. Nos dias 08 e 09 entre na luta com o Sindicato e exerça seu voto participando da votação da pauta. Precisamos nos unir para enfrentar mais esta batalha.

CALENDÁRIO DAS ASSEMBLÉIAS PARA APROVAÇÃO DE PAUTA

DIAS 08/09 E 09/09 - UMSA

HORÁRIO: 06:30 ÀS 18:00

LOCAL DE VOTAÇÃO: FÁBRICAS 1 E 2, DOAP E CENTRO.

DIAS 12/09 E 13/09 - EMPREITEIRAS

HORÁRIO: 06:30 ÀS 18:00

LOCAL DE VOTAÇÃO: CENTRO E DOAP

É IMPORTANTE A PARTICIPAÇÃO DE TODOS OS TRABALHADORES

ATENÇÃO PARA O MODELO DA CÉDULA DE VOTAÇÃO



ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
EDITAL DE CONVOCAÇÃO
O Presidente do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO, DE MATERIAL ELETRÔNICO E DE INFORMÁTICA DE IPATINGA, BELO ORIENTE, IPABA E SANTANA DO PARAÍSO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias e nos termos do Artigo 612 da CLT, CONVOCA todos os empregados, representados por esta entidade sindical da Empresa USIMINAS MECÂNICA S/A, para comparecerem na ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, que será realizada nos dias 08 e 09 de setembro de 2011, na Portaria da Empresa, localizada na Rua 01, nº 2.000, Bairro Usiminas, Ipatinga, MG, e na Portaria da Empresa em Santana do Paraíso, localizada na Avenida Vito Gaggatto s/nº, ambas com inicio da votação em ambos os dias, por escrutínio secreto, às 06:30 horas, com término da votação às 18:00, com apuração ao término da votação no dia 09 de setembro, na sede do Sindicato, Av. Fernando de Noronha, nº 90, Areal, Ipatinga, MG e ao término da apuração a proclamação do resultado de ambas as urnas coletoras, observado o quorum do Artigo 612 da CLT, para discutirem e deliberarem sobre a seguinte ORDEM DO DIA:
1. Leitura do Edital de Convocação;
2. Discussão e deliberação da Pauta de Reivindicações com vistas à revisão salarial normativa 2011/2012 do Acordo Coletivo de Trabalho com a Empresa, com data base em 01.11.2011;
3. Outorga de poderes à Diretoria do Sindicato para Celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com a empresa USIMINAS MECÂNICA S/A, com data base em 01.11.2011; ou Instaurar Dissídio Coletivo dos integrantes da categoria profissional perante o Tribunal Regional do Trabalho.
Ipatinga, 29 de agosto de 2011.

LUIZ CARLOS DE MIRANDA FARIA
PRESIDENTE.

REIVINDICAÇÕES DA PAUTA BÁSICA - USIMINAS MECÂNICA

1. REAJUSTE SALARIAL:

O salário base nominal dos empregados da categoria profissional conveniente devidos em 31 de outubro de 2011, será corrigido a partir de 1º de novembro de 2011, pelo percentual relativo à variação acumulada do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), apurado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), entre o dia 1º de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011.

Parágrafo primeiro - Todas as cláusulas do presente Acordo que tiverem índices econômicos serão corrigidas pelo mesmo percentual referido no caput.

Parágrafo segundo - Não será permitida a compensação de quaisquer reajustes, antecipações ou aumentos salariais, concedidos no período de 01.11.10 a 31.10.11.

Parágrafo terceiro - Os empregados admitidos após 01/11/2011 receberão o reajuste de

forma integral limitado, porém, ao salário do empregado mais antigo na função.

2. AUMENTO REAL:

Após a correção salarial prevista na cláusula 1ª, a empresa concederá aos seus empregados abrangidos pelo presente Acordo, um aumento salarial de 5% (cinco por cento), a título de aumento real.

3. PRODUTIVIDADE:

Após a correção salarial prevista na cláusula 1ª, a empresa concederá aos seus empregados abrangidos pelo presente acordo, o percentual de 5% (cinco por cento) a título de produtividade.

4. ABONO

A empresa concederá aos seus empregados um abono no valor de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a ser pago juntamente com os salários relativos a outubro de 2011.

5. VANTAGENS PESSOAIS:

Incorporar ao salário base, os índices das VP's no valor que estão sendo pagos de forma proporcional.

Parágrafo Primeiro - Pagar mais 20% (vinte por cento) como compensação sobre perdas, referente aos últimos 5 (cinco) anos (férias, 13º, horas extras, etc).

Parágrafo Segundo - Todo tipo de remuneração deverá ser feita sobre o salário base mais o percentual da Vantagem pessoal. Exemplo: Pagamento de Periculosidade, integral ou proporcional, sobre a remuneração (salário base mais Vantagem Pessoal) e não sobre o salário base somente

6. PISO SALARIAL / SALÁRIO DE INGRESSO:

A partir de 1º de novembro de 2011, a empresa não poderá admitir e nem remunerar nenhum empregado da categoria profissional conveniente com salário de ingresso inferior a **R\$1.850,00 (um mil e oitocentos e cinquenta reais)**, para qualquer jornada de trabalho contratada, respeitado o limite constitucional.

7. PRÊMIO ESPECIAL:

Considerando a grande dificuldade em valorizar o empregado que dedica sua vida à empresa, conceder PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO, qual seja:

-5 anos de trabalho na empresa - 5% sobre o salário base;
-10 anos de trabalho na empresa - 10% sobre o salário base;
-20 anos de trabalho na empresa - 20% sobre o salário base.

8. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Fica ajustada a redução da jornada de trabalho, para 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução salarial e sem redução dos demais consectários legais, ressalvadas as jornadas menores já praticadas sem redução de salário ou de direitos, bem como as jornadas em turnos ininterruptos de revezamento menores do que a prevista nesta cláusula.

9. HORAS EXTRAS:

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a) Com o acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20 mensais;

c) Com acréscimo de 200% (duzentos por cento) em relação à hora normal, independentemente da remuneração normal dos dias de Repouso Semanal Remunerado e feriados, as horas nele trabalhadas, bem como as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados e acima do limite de 20 mensais.

d) Os percentuais previstos nas alíneas **"a e b"** da presente cláusula aplicam-se, inclusive para trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

e) Em caso de dia compensado, que a compensação seja realizada com os mesmos percentuais previstos nas alíneas **"a e b"**.

10. ADICIONAL NOTURNO:

A remuneração do trabalho noturno, inclusive para os empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas trabalhadas entre 22h e 05h. Cumprida a jornada no período noturno, pagar o adicional também sobre as horas prorrogadas, mesmo após as 05 horas, nos termos do item II da Súmula nº 60 do TST.

11. ADICIONAL DE TURNO:

A título de Adicional de Turno, conceder aos trabalhadores, que laboram no turno de revezamento, o percentual de 20% sobre o salário base.

12. FUNCIONÁRIOS ESTUDANTES/BOLSA DE ESTUDO:

Conceder aos funcionários e seus dependentes, estudantes de curso superior, curso de idiomas e/ou curso técnico (ensino médio), desconto de 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades. Estender a Bolsa de Estudo, do Colégio São Francisco Xavier para os filhos de todos os funcionários, independente do cargo ocupado na empresa.

13. PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ:

Nos casos de aposentadoria por invalidez, a empresa pagará a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

14. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

Parágrafo 1 - Incentivo à aposentadoria no valor de um salário do empregado, por cada ano trabalhado na empresa, mais direitos legais;

Parágrafo 2 - Conceder, ao funcionário que estiver sua aposentadoria concluída, a garantia da retirada de 100% do capital, do empregado e do empregador;

Parágrafo 3 - Conceder 1 ano de Plano de Saúde e Odontológico grátis.

15. ABONO POR APOSENTADORIA:

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo, formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir: **I.** No valor equivalente a 2 (dois) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos na empresa.

II. No valor equivalente a 3 (três) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.

III. No valor equivalente a 5 (cinco) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

1º - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

2º - Também fará jus à referida gratificação, o empregado que, não tendo recebido em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa

por pedido de dispensa espontâneo.

3º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

4º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

16. INDENIZAÇÃO ESPECIAL:

Aos empregados dispensados sem justa causa que contarem, na ocasião da dispensa, com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo Único - Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, caso ocorra alteração na legislação ou Decisão Judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá a compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

17. RETORNO DO EMPREGADO DO INSS:

a) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido o emprego, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, nunca inferior a 180 (cento e oitenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT;

b) Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica concedida pela perícia do INSS, em qualquer situação, a empresa arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta;

c) Havendo necessidade de retornar o empregado para o INSS, o serviço médico da empresa deverá entregar ao empregado relatório fundamentado, com descrição detalhada das atividades exercidas pelo trabalhador e do posto de trabalho, para ser apresentado à perícia médica previdenciária;

d) Conforme determinado no 1º item dessa cláusula, os empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do Sindicato.

18. PROMOÇÕES:

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

19. EMPREGADO ALUNO /MENOR APRENDIZ DO SENAI:

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 neste Acordo.

1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) 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 (doze) meses.

2º - Inexistindo vaga na função para qual recebeu

treinamento, poderá o menor aprendiz ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

20. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE:

a) Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

c) Fica assegurada a empregada gestante, a licença maternidade pelo prazo mínimo de 06 (seis) meses, mediante pagamento pelo empregador dos salários do período, competindo a empregada definir a data de seu início de gozo.

21. REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO – GESTANTE:

Em casos excepcionais e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 4 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

22. ALEITAMENTO:

Para amamentar o próprio filho até que este complete 08 (oito) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

Parágrafo único: Quando exigir a saúde do filho e o período de amamentação for necessário durante a jornada de trabalho, as empresas reservarão local apropriado para que a empregada mãe possa amamentar o filho, sem prejuízo de iniciar ou terminar a jornada de trabalho uma hora antes do horário habitual.

23. ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS:

A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 10 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar desconto nos salários e punição disciplinar para a empregada.

Parágrafo 1 - A ausência ao trabalho conforme previsto no parágrafo anterior, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

24. FIM DAS CONTRATAÇÕES DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS:

A Empresa fica impedida de contratar empresas terceirizada para prestar serviços a sua atividade fim, passando a partir de 1º de novembro a **contratar diretamente todos os empregados das empresas terceirizadas em suas atividades fins, assegurando a todos os empregados os mesmos salários, vantagens e de todas as condições de trabalho idênticas aos empregados da USIMINAS MECÂNICA**.

25. SAÚDE/REEMBOLSO:

Parágrafo 1 - Reavaliar procedimento com os funcionários afastados pelo INSS.

Parágrafo 2 - Reembolsar 100% das despesas com medicamentos para doenças graves, tratamento psiquiátrico e com medicamentos de uso contínuo.

Parágrafo 3 - Revisar as tabelas de reembolsos com despesas médica/odontológica, óculos, etc.

Parágrafo 4 - Rever o valor cobrado da participação do Fundo de Saúde para os funcionários.