



CUT
FENAMETRO

INTEGRANDO

BOLETIM INFORMATIVO DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TRANSPORTES METROVIÁRIOS
E CONEXOS DE MINAS GERAIS - SINDIMETRO/JUNHO 2010

Campanha Salarial aguarda desfecho!



Assembleia dos metroviários na Estação Central

As negociações da campanha salarial estão em andamento. A direção do Sindimetro juntamente com os trabalhadores vem buscando resolver todas as pendências para que as conquistas possam atender aos interesses da categoria. **Pág 3**



Reunião de Negociação Coletiva, em Natal (RN).

Os trabalhadores no processo eleitoral

Pág 2

A luta em defesa da paridade

Pág 4

OS METROVIÁRIOS E AS ELEIÇÕES

Pode não parecer, mas o futuro de nós metroviários vai depender muito das eleições deste ano. Por trabalharmos em uma empresa pública, estamos diretamente ligados ao resultado final das eleições.

Serão escolhidos representantes em todas as áreas, que decidirão o futuro do nosso metrô. Quem libera verbas para as obras: o Governo Federal; quem solicita as verbas: Deputados Federais; quem poderá ser decisivo na possível transferência do metrô para o Estado: o Governador.

Mas independente da nossa situação é muito bom o cidadão ter consciência na hora do voto.

A escolha deverá ser criteriosa e deve-se fazer um retrospecto da vida do candidato. Recentemente, foi votada uma lei denominada “Ficha Limpa” que teve origem num movimento popular que recolheu 1,6 milhões de assinaturas e que veta a candidatura dos políticos condenados pela justiça.

Era tudo que precisávamos, mas há ainda uma “discussão” sobre a validade dessa lei, onde

os políticos (com certeza com “ficha suja”) não querem que ela vigore nas eleições de 2010.

Nós brasileiros e trabalhadores temos que buscar nossas informações e baseando-se nelas votar em quem realmente merece ser nosso representante e que lutaram pelo bem comum e pelos interesses dos trabalhadores.

PENSE BEM NISSO ANTES DE CONFIRMAR SEU VOTO NA URNA.

REUNIÃO COM O PRESIDENTE DA CBTU

A direção do Sindicato, aproveitando a presença do Presidente da CBTU, Elionaldo Magalhães, em Belo Horizonte, reuniu-se com ele no dia 08/06 à noite.

Nossa primeira preocupação era em relação ao novo enquadramento proposto (conforme matéria pág. 3) e como estava a situação. Fomos informados que se a proposta estivesse dentro do impacto previsto (37,5%) a mesma seria levada na próxima reunião do CONAD para aprovação e sendo aprovada seria imediatamente colocada em prática.

Solicitamos que fosse antecipada a reunião do CONAD para que essa questão fosse logo resolvida. Tivemos a promessa de que ele fará tudo o que estiver ao seu alcance

para que a reunião aconteça antes da data marcada. Até o fechamento dessa edição não tínhamos confirmação desta data.

Outras preocupações foram levantadas. Como que a empresa faria o enquadramento do empregado que recebe legenda? O Presidente não se mostrou muito favorável a nossa proposta de levar em consideração sua sentença “enquanto perdurar o desvio” para depois enquadrar, tomando como base o nível da sentença.

Questionamos ainda a situação das terceirizações, principalmente a da segurança operacional (ganhamos na justiça a aplicação da lei que determina a segurança própria). Portanto, a empresa

deverá fazer o Concurso Público para preencher as vagas.

O SINDIMETRO EXPLICA QUE NÃO SOMOS CONTRA OS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS, MAS SOMOS CONTRA AS EMPRESAS CONTRATADAS, QUE SEMPRE DÃO “CALOTES” NOS SEUS EMPREGADOS.

Outro assunto abordado foi a reunião que havia e que ainda estava acontecendo na sala ao lado. Foi explicado que várias propostas estavam surgindo em relação à ampliação do sistema (feito pelas Prefeituras de Belo Horizonte, Contagem e Betim) e os técnicos estavam conferindo as projeções e números relativos às demandas.

CAMPANHA SALARIAL AGUARDA DESFECHO

Foi realizada mais uma rodada de negociação com a CBTU. Nos dias 24 a 27 de maio estivemos em Natal, onde a Companhia apresentou o índice de reajuste salarial 5,26% (cinco vírgula vinte e seis por cento) sobre todas as cláusulas econômicas (salário, ticket, AMO, auxílio materno infantil, gratificação de apontador, etc). Esse índice é o acumulado (IPCA) do período de maio/09 a abril/10, e está sendo oferecido para todas as empresas do governo.

Das cláusulas pendentes destacamos:

Adicional de periculosidade: a CBTU propõe manter o Dissídio Coletivo, mas estamos discutindo a base de cálculo desse adicional que deverá ser calculado sobre toda a remuneração e não como é feito hoje.

Adicional de Risco de Vida: A CBTU propõe continuar pagando o percentual de 30% para os empregados que estão na ativa e os futuros empregados admitidos após essa data, somente 10%.

Diferença de quebra de Caixa: A CBTU propõe retirar do acordo por entender que ninguém hoje tem esse direito (por já terem sido contemplados no PES), mas estamos na discussão para o pessoal da tesouraria, empregados da estação que são responsáveis pela guarda distribuição de bilhetes e dinheiro para as bilheterias e todos os empregados responsáveis pela distribuição de bilhetes e numerários de qualquer espécie.

Ticket refeição/Alimentação: nós queremos (30) trinta ticket's por mês, que esse valor seja incorporado aos vencimentos dos aposentados desligados e também uma Cesta Natalina (uma cartela a mais no mês de dezembro) e uma Cesta Básica que é mais um terço do valor pago nos tickets creditados todo mês no cartão dos empregados.

Auxílio Transporte- que os empregados que utilizam condução própria para chegar ao trabalho, receba em dinheiro o mesmo valor que a empresa pagaria seu vale transporte e descontaria no contra cheque a parte referente ao que o empregado pagaria no caso do vale transporte.

Averbação do tempo de Serviço: também conhecido como anuênio/quinquênio e que segundo a

CBTU com a implantação do PES ficou congelado, no entender dos Sindicatos esse congelamento só poderá valer para os empregados que aderirem ao PES, para os empregados dos planos anteriores (90 e 2001) vale a regra anterior.

Seguro de vida em grupo: Atualmente temos um seguro de vida que a empresa paga todos os anos. Porém a apólice é baseada em 12 salários do empregado (a vida tem valores diferentes) e sempre foi uma discussão essa distribuição. A CBTU alega que para dar um valor igual para todos é necessária a participação do empregado para pagar essa apólice (Exemplo: para cada empregado que falecer ou ter incapacidade laboral será pago aos seus familiares - caso de morte um valor de 50.000,00 é necessário que o empregado pague de R\$ 3,00 a R\$ 15,00 reais por mês). Esse valor somente poderá ser decidido dependendo do número de segurados bem como as faixas etárias dos participantes dos planos. Para saber mais detalhes a CBTU se comprometeu a anexar no próximo contracheque uma pesquisa para ter uma noção da quantidade de interessados a participar desse contrato. É muito importante respondermos essa pesquisa para que possamos ter um seguro de vida mais justo.

Plano de Saúde: A CBTU insiste no reembolso de parte do valor pago ao Plano de Saúde. Propõe aumentar dos valores atuais somente os 5,26% e mais uma vez a promessa de discutir um plano de Saúde Empresarial, na qual a empresa faria um contrato para todos os trabalhadores e dependentes (companheiro/a, filhos ou enteados até 21 anos ou até 24 se tiverem cursando o superior). Nós mantemos nossa proposta para que a Companhia pague integralmente o AMO para todos os empregados e seus dependentes, não sendo então necessário o reembolso.

Hora Extra: A CBTU insiste em retirar do acordo, por entender que para implantar o PES fizemos um acordo de re-ratificação do Dissídio Coletivo. Mantemos nossa proposta de hora extra em dias normais 100% e nos sábados, domingos e feriados 150%.

Empregados Estudantes: A CBTU continua negando essa proposta justificando que essa ausência dos

empregados estudantes em dias de provas está trazendo muitos transtornos à operação dos sistemas, mas estamos na luta para pelo menos manter a cláusula do Dissídio Coletivo.

Jornada de Trabalho: A CBTU propõe manter a jornada de 44 horas semanais, mas, adendando que os dias trabalhados na folga ou repouso remunerado (Esqueceram dos feriados????) serão convertidos em “Banco de Horas” no máximo de dez dias, sendo pagos na época das férias regulamentares. Os Sindicatos rejeitam qualquer proposta de “Banco de Horas” a ser instituído na empresa.

Dentre as conquistas já negociadas estão o **Acesso estudante** os empregados da ativa que tiver um filho estudante e que usa o metrô como transporte terá livre acesso para ir à escola. Conseguimos incluir na cláusula de **Via Permanente** um parágrafo que obriga a empresa a fornecer banheiro químico e também local apropriado com mesas e cadeiras para o pessoal que trabalha na via permanente

Suspendemos as negociações, devido ao fato da notícia de que a empresa (comissão de implantação do PES) propôs para a direção passar todos os empregados ASM, ASO de estação e Segurança que estão exercendo a atividade, do sistema 1 para o sistema 2, desfazendo uma grande injustiça que cometeram com esses empregados no PES. Fizemos uma assembleia dia 1º de junho e repassamos as informações para os empregados. Foi deliberado “Assembleia Permanente” e a qualquer momento chamaremos outra para definirmos os rumos da nossa campanha.

Expediente

BOLETIM INFORMATIVO DO
SINDICATO DOS EMPREGADOS
EM TRANSPORTES
METROVIÁRIOS E CONEXOS DE
MINAS GERAIS SINDIMETRO

Rua Caetés, 530 Conj.1021/1022 -
Centro - B.H.
PABX-3267-2212

BOLA FORA BOLA FORA BOLA FORA BOLA FORA BOLA FORA

Era de esperar, que mais cedo ou mais tarde isso iria acontecer: Assalto do pagamento dos Seguranças na Estação Central. Quando os seguranças fizeram a greve devido aos atrasos no pagamento, fizemos uma reunião na DRT (Delegacia Regional do Trabalho), onde os representantes da EMBRAFORTE prometeram que no mês seguinte iriam abrir conta bancária para os empregados receberem os seus salários, mas oito meses se passaram e a empresa continua pagando os empregados em dinheiro vivo, sem nenhuma segurança. E agora CBTU? Até quando vamos sustentar essas empresas “picaretas” que só dão prejuízos aos trabalhadores?

ESTACIONAMENTO DE ELDORADO

Com várias promessas e na esperança de obter lucro, a CBTU “arrendou” o antigo estacionamento no qual os empregados da operação usavam e transferiu para o outro lado do terminal de ônibus de Eldorado. O Sindimetro, preocupado com a mudança e o que ela poderia acarretar, tentou evitar a transferência.

Porém foi em vão. O que vemos hoje era o que temíamos. Por ser mais afastado, há um problema crônico de falta de iluminação, e apesar da presença de um porteiro, o local ainda é muito escuro e a abertura do portão é

um risco para quem vai utilizar o estacionamento. Tivemos informações que já houve furto de acessórios de veículos estacionados no local.

A CBTU deveria ter mais cuidado com a segurança física dos seus empregados, pois muitos chegam de madrugada ou saem tarde da noite. É necessário que providenciem melhores condições e não esperar que coisas graves aconteçam para depois tomar as iniciativas. Com a palavra a CBTU.

Enquanto em outros locais de estacionamento da empresa?!?!?!?

ERRATA!

Pedimos desculpas aos companheiros que não foram mencionados no último boletim intitulado “Homenagem aos 20 anos de Lutas do Sindimetro”, pois também faziam parte da diretoria provisória: Ricardo Coutinho, Sandrian Nicolai, Ivan Carvalho da Silva, Maurício de Moura, Washington Luis, Márcio Antônio, João Borges Cayô, Maria Edércia, José Eustáquio e Ivan José Vendramini.

Muitos desses companheiros já não trabalham na empresa, mas deixaram a marca nessa luta. A todos esses companheiros temos que render nossos agradecimentos.

ESTÃO MEXENDO NA NOSSA PARIDADE!

O Sindimetro tem acompanhado de perto o desenrolar das artimanhas do governo para diminuir ou até acabar com o nosso direito à Paridade. Recentemente ficamos sabendo que os processos de requerimento à Paridade tanto da RFFSA quanto da CBTU estavam paralisados no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, no setor DERAP (Departamento de Administração de Pessoal de Órgãos Extintos), tendo em vista entendimentos errôneos deste órgão no que diz respeito à remuneração. Todos os processos de requerimento à paridade que tinha incluído na remuneração do empregado cargo de confiança e cargo gratificado estavam paralisados no DERAP num prazo aproximado de um ano.

O Sindicato ao ficar sabendo deste fato, foi a Brasília no Ministério apurar o que estava acontecendo. Segundo informações do DERAP as concessões de paridade estavam sendo concedidas de forma irregular

ou ilegal. Alguns pedidos com cargos de confiança e gratificados estavam sendo apostilados/jubilados com prazo inferior a 10 (dez) anos e no entendimento do DERAP a remuneração só pode considerar o cargo de confiança ou gratificado se estes tiverem sido concedidos e exonerados num prazo mínimo de 10 (dez) anos.

Este entendimento é segundo consideração referente à CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). O DERAP abriu um processo na AGU (Advocacia Geral da União) de número 05586.000562/2010-13. O Sindicato argumentou com este órgão que até 2001 quando da aprovação do PCS-2001, o PCS-90 tanto da RFFSA quanto da CBTU garantia o direito do apostilamento/jubilamento dentro de um período de exercício de 5 anos variando de 40 a 100% aos funcionários que detinham cargo de confiança e gratificados. E esta condição dá o direito do cargo fazer parte da remuneração no ato da

concessão da paridade.

Segundo o DERAP este não é o entendimento deles e este objeto de dúvida está sendo questionado na AGU. Se a AGU decidir que o prazo mínimo conforme CLT for 10 (dez) anos, assim eles procederão e aqueles que sentirem prejudicados que procurem a justiça. O Sindicato alerta também aos associados, que o entendimento que a paridade é vantajosa somente para os cargos de confiança é errado.

Depois que o FHC criou o Fator Previdenciário, o trabalhador tem tido um prejuízo em seu benefício de aposentadoria de aproximadamente 40 a 50%. E o benefício da paridade para aqueles funcionários admitidos até 1991 nas empresas RFFSA/CBTU, os quais estão sofrendo o prejuízo do Fator previdenciário, podem ser favorecidos tanto pelo PCS-2001 quanto mais agora pelo PES-2010.

Qualquer dúvidas procurem maiores esclarecimentos no Sindimetro.