

## COMO ANDAM AS NEGOCIAÇÕES

### USIMINAS/IPATINGA

-> 0% (zero) de reajuste;  
-> R\$ 2.500,00 de abono;  
-> 0% (zero) de PLR e interrupção do programa.  
-> **Trabalhadores rejeitaram a proposta e decidiram pelo estado de greve.**

### ARCELOR/CST - VITÓRIA

-> REAJUSTE: 5%  
-> ABONO: R\$1.000,00  
-> **REJEITADA POR UNANIMIDADE**

### USIMEC

- 0% (zero) de reajuste.  
- R\$ 1.700,00 de abono  
- 0% (zero) de PLR  
-> **REJEITADA**



## APERAM - CAMPANHA SALARIAL

# 578 trabalhadores dizem não à política de incerteza da Aperam

*Voltamos a sermos quem sempre fomos. A história dos metalúrgicos da Acesita (Aperam) é recheada de mobilizações e lutas.*

**A**s vezes até damos um passo atrás, mas é para firmar o pé e saltarmos a frente logo em seguida. A presença de 578 companheiros na assembleia da última 5ª-feira, mostra a todos que exigimos um Acordo Coletivo que reconheça e valorize os responsáveis por sermos considerado "a cereja do bolo" da siderurgia brasileira.

### RH SEM DISCURSO

O discurso do RH em toda campanha salarial é uma choradeira sem fim. Só que este ano eles ficaram sem ter o que falar. O presidente da empresa em várias entrevistas afirmou que a Aperam está hoje na contra mão da siderurgia nacional. Que todo sacrifício feito nos anos

anteriores refletiu nos bons resultados da empresa nesse momento. A empresa opera na sua capacidade

“...  
**retorno de férias 100% para todos, além de repor perdas e ganhos reais. ... celebrarmos o fim da escravidão da jornada fixa”.**

máxima de produção. O lucro de 2015 será maior que o de 2014, com toda certeza.

### 2016?

Como não podem reclamar de 2015, o RH quer

justificar a sua “proposta” alegando incertezas em relação a 2016. O que estamos discutindo na Campanha Salarial é a data base que começou em 1º de novembro de 2014 a 30 de outubro de 2015. 2016 será discutido na campanha salarial do ano que vem. Não vamos aceitar o discurso do RH. Queremos ao final da Campanha Salarial fazermos um balanço positivo conquistando: retorno de férias 100% para todos, além de repor perdas e ganhos reais. E, principalmente queremos ao final da negociação celebrarmos o fim da escravidão da jornada fixa.

### 2ª RODADA DE NEGOCIAÇÃO

Hoje às 16h, voltaremos a nos reunir com a Aperam para discutirmos o andamento das negociações.

### EXPEDIENTE

SEDE: Av. Mon. Rafael, 155, Timirim/Timóteo/MG: 3849-9100/9101

SUBSEDE: Fabriciano: 3841-3909 - SUBSEDE: Timóteo: 3847-5690

Site: www.metasita.org.br E-mail:secretaria@metasita.org.br Resp.:Diretoria Tiragem: 2.700 exemplares

## Tragédia de Mariana: Acidente ou crime?

### **Samarco utilizou modelo mais barato e inseguro de barragem**

O modelo de construção usado pela Samarco na barragem que ruiu no interior de MG é considerado o mais inseguro de todos, segundo levantamento obtido pela Folha com base em dados de desastres internacionais.

Das 68 ocorrências graves com barragens que ocorreram entre 1910 e 2010, pelo menos 40% delas foram exatamente em barragens erguidas como a que ruiu um mês atrás em Mariana.

A tragédia mineira é considerada a mais grave da história em termos de quantidade de lama despejada no ambiente. E uma das piores do mundo em termos de vítimas

Anterior

Foram injetados na bacia do rio Doce mais de 40 bilhões de litros de lama, num acidente de causas ainda desconhecidas e com saldo até aqui de 15 mortos e quatro desaparecidos, além de uma matança de peixes e espécies aquáticas e terrestres. Os dejetos atravessaram mais de 500 km, pelo rio, até o mar.

O tipo mais comum, e também o mais barato, é o chamado pelos engenheiros de "a montante". Ou seja, os vários "degraus" da barragem, que são erguidos à medida que

a quantidade de rejeitos aumenta, são feitos contra o barranco ou a parede que dá toda sustentação à estrutura.

O mais seguro, e mais caro, é o tipo de construção "a jusante", quando os "degraus" da barragem vão se apoiando sobre eles mesmos, o que sustenta melhor toda massa de rejeito armazenada.

No caso da Samarco, a barragem que ruiu, segundo técnicos ouvidos pelaFolha, é do mais tipo mais inseguro.

A explicação para o modelo escolhido no Brasil, que também é registrado em muitas outras empresas de mineração espalhadas pelo mundo, é principalmente econômica, segundo David Chambers, geólogo que estuda o impacto da indústria da mineração no mundo.

Para ele, se é verdade por um lado que as empresas de mineração investiram muito para aumentar suas produções de minério, o que melhorou o processo de extração, por outro elas fizeram isso de forma insustentável, tanto do ponto de vista ambiental quanto social e econômico.

Site: UOL  
EDUARDO GERAQUE  
DE SÃO PAULO  
08/12/2015

## MAGNESITA

Assembleia dia  
15/12 (3ª-feira)  
às 17h

Convocamos os companheiros que trabalham na Magnesita na área da Aperam, para assembleia no próximo dia 15/12, terça-feira, às 17h na sede do Metasita, para analisarem e deliberarem sobre a proposta apresentada pela empresa.

Participe!!! Não deixe que o outro decida por você.

## VAMSERVICE

Agendada a  
1ª reunião de  
negociação

Está marcada para o próximo dia 10 às 15h, a 1ª reunião de negociação entre o Metasita e a Vamservice, para discussão da renovação do Acordo Coletivo.

A empresa teve tempo mais que suficiente, e por isso, aguardamos uma proposta digna para os trabalhadores que tanto lucro garantem a ela.

## **APERAM**

### **COM A PALAVRA O TRABALHADOR**

"Para que nosso jardim cresça, temos que criar um ambiente saudável para ele se desenvolver. Trabalhar o solo, adubar, plantar as sementes, regar, livrar de pragas e capinar de tempos em tempos, com isso, colhemos flores e frutos. Você não fez o crescimento ocorrer, mas ajudou. Este é o papel para o líder. Nunca devemos punir uma pessoa em público, além de a envergonharmos na frente de seus amigos e colegas, aqueles que assistem ficam-se perguntando: quando será minha vez? O livro o Monge e o Executivo fala sobre a importância de ser um bom líder, e de como ele deve estar preparado para qualquer tipo de situação que venha acontecer em uma organização. Os ensinamentos contidos nesse livro se aplicam em várias situações do cotidiano organi-

zacional, que podem ser vivenciadas entre colegas de trabalho e chefia dentro da organização. Queria entender para que a liderança da manutenção da aciaria ficou meses lendo esse livro, pois não consegue aplicar nenhuma linha do que leram. Liderança que fala que o resultado da pesquisa de clima não importa nada pra ele. Acho que ele é quem está certo. Pois nenhuma ação é tomada contra aqueles que têm a pior pesquisa da usina. O que temos por aqui são constantes ameaças, assédio moral, constrangimento e descontrole emocional daqueles que deveriam ser exemplos para seus liderados. Não é possível aprovar o modelo de gestão que tem por base a punição onde a dificuldade de elogiar é muito grande e de punir é imensa".

