



Sankyu: abusos contra trabalhadores acabam em risco de debandada

Mobilização de trabalhadores é uma espécie de boa escola. Um exemplo disso foi a greve dos companheiros da Sankyu, no começo de janeiro. Eles se sentiram estimulados a lutar por seus direitos, depois que viram os resultados da paralisação dos metalúrgicos, na Leili e na Contepe. Parando como os colegas, também para eles vieram resultados positivos.

É claro que, depois, os patrões começaram seu jogo, criando um clima ruim no ambiente do trabalho. E o acordo

que acabou sendo assinado com o sindicato da categoria (rodoviários), substituiu a proposta de “estabilidade de emprego por seis meses”, apresentada em reunião na DRT com o nosso Sindicato, por “estabilidade de emprego **ou salário** por seis meses”. Quer dizer: poderiam mandar embora quem quisessem, desde que continuassem remunerando o funcionário durante meio ano.

O tiro dos mandões pode sair pela culatra: muitos trabalhadores da Sankyu, gente qualificada e compromissada

com suas atividades, estão mais do que insatisfeitos com a empresa e decididos a procurar outros empregadores, que lhes dê o devido valor.

Quem sai perdendo é a Sankyu. Qualidade não se consegue em qualquer esquina. Por isso, é preciso respeitar os funcionários, remunerá-los de forma justa e tratá-los com a educação que merecem. Debandada

vai pesar no bolso e na credibilidade dos chefões.

Essa cultura do salário abusivo e péssimas condições de trabalho é alimentada pela contratante dos serviços, a Arcelor-Mittal, para reduzir o investimento em mão de obra. Todo mundo sai perdendo, inclusive os municípios, que veem sua economia minguar com o baixo poder de compra dos cidadãos.

Vejam só quem está ao lado dos patrões

Nosso Sindicato (Sindmon-Metal) deu suporte à greve dos trabalhadores da Sankyu, a pedido dos próprios grevistas. Em resposta, a Sankyu moveu uma ação judicial contra nossa entidade, alegando, entre outras coisas, que a greve era ilegal.

E quem serviu de testemunha para os patrões? O sindicato dos rodoviários.

Usar bafômetro para punir nada resolve

Para o Programa Sangue Bom, da ArcelorMittal, prevenção de vícios de álcool ou outras drogas é, basicamente, uma questão de submeter os funcionários ao uso do bafômetro. Em outras palavras: constrangimento e punição são suas ferramentas básicas.

Não defendemos vício nenhum, mas, muitas vezes, as próprias condições de trabalho, elevando o estresse do trabalhador e o sujeitando a fatores que podem levar à depressão, estimulam a fuga para as drogas. Prevenção e cuidado médico e psicológico devem ser o caminho para a solução do problema. Ameaça (explícita ou disfarçada), não.

Sai a Zeugma, entra o Amigo da Onça



Pesquisa sobre Abeb não toca no X do problema

A Abeb vem sendo precarizada de forma crescente ao longo dos últimos anos. Todos os associados sabem disso, mas a ArcelorMittal tenta mascarar a realidade com uma pesquisa que não toca no X do problema. As perguntas são focadas em coisas como agilidade no atendimento telefônico e duração da consulta e deixa de lado os verdadeiros problemas que os trabalhadores enfrentam com o serviço de saúde: falta de médicos (principalmente especialistas), dificuldade de agendamento razoável de consultas; tratamento odontológico extremamente limitado (cobertura apenas de limpeza); alto custos de vários procedimentos médico-laboratoriais.

Conquista e patrimônio dos metalúrgicos, a Abeb tem sido administrada como uma operadora de plano de saúde qualquer, sem compromisso com as demandas de quem a construiu e é peça fundamental em sua manutenção: os trabalhadores.

Não precisamos de pesquisas de satisfação moldadas para vender uma imagem de qualidade que não tem qualquer fundamento no dia adia de quem precisa dos serviços da Abeb.

Pense bem nisso ao responder tais pesquisas.

Como já noticiamos no **Zé Marreta**, a ArcelorMittal Monlevade cancelou o contrato que mantinha com a Zeugma Consulting, após manifestação de racismo de um empregado dessa empreiteira contra um diretor do Sindmon-Metal. Ótimo. Só que, em lugar da Zeugma, os próprios trabalhadores da ArcelorMittal foram transformados em olheiros para denunciar supostos atos inseguros, em nome das “Regras de Ouro”. É a política do “amigo da onça”.

As tais “Regras de

Ouro” tratam de questões como EPI (equipamento de proteção individual) e da apresentação para o trabalho “em boas condições físicas e mentais”, mas passa longe de questões como reduzido quadro de pessoal e as atividades solitárias em locais confinados.

Quem não respeitar as “Regras de Ouro” pode até ser demitido. Mas, infelizmente, alguns companheiros já se tornaram até vítimas de tragédias pelas más condições de trabalho a que a ArcelorMittal os submete.

Dono da Usipol joga lei no lixo

O proprietário da Usipol se irritou com o fato de o Sindicato ter denunciado maus-tratos de sua empresa contra funcionários, entre eles o caso de um companheiro que, acidentado, teve que ir sozinho ao PA, de bicicleta.

Denunciado por nós à Superintendência do Trabalho, reuniu documentos às pressas para fingir que está tudo bem em sua empresa. E, em vez de pôr a mão na consciência e se orientar

pela ética e pelo respeito, tem insistido em ofensas ao Sindicato e mais práticas de abuso. Um exemplo é que pagou apenas 50% do valor da PLR definido na Convenção Coletiva, alegando que não tem obrigação de cumpri-la.

Tem obrigação de cumprir a Convenção, sim senhor. Convenção e Acordo coletivos têm força de lei. Quem não respeita é passível de punição. Recado dado.

ArcelorMittal atropela Acordo com Sindicato e muda horário de trabalhadores

Companheiros que trabalham nos horários de 7h às 17h ou de 07 às 16h receberam de suas gerências o aviso de que passarão a cumprir jornada de 8h às 17h30 a partir de 1º de fevereiro. A ArcelorMittal Monlevade não disse o motivo e, pior ainda, não fez qualquer comunicado sobre a decisão nas reuniões que teve com o Sindicato, na semana passada e na imediatamente anterior.

Os horários de trabalho dos metalúrgicos de Monlevade são fruto de acordo entre a siderúrgica e o Sindmon-Metal e qualquer alteração tem que ser negociada. Respeito aos acordos firmados com o Sindicato é respeito ao trabalhador que esta entidade representa.

A empresa deve explicações urgentes.