



73 ANOS DE LUTA

SEM CENSURA

TRABALHADORES METALÚRGICOS DE TIMÓTEO E CEL. FABRICIANO/ MG

FILIADOS À:



EDIÇÃO 2682 | QUARTA-FEIRA, 29 DE OUTUBRO 2025 | WWW.METASITA.ORG.BR

TRABALHADOR/A, Chegou a hora de você colocar preço na sua mão de obra

Na primeira rodada de negociação a empresa apresentou o seu cenário econômico, que segundo a mesma, irá nortear a apresentação de uma contraproposta. Não precisa ser nenhum mágico para saber que o cenário apresentado foi o pior possível.

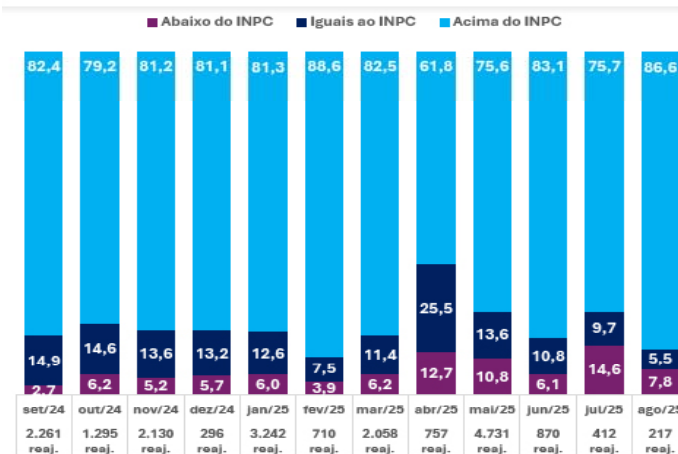
Segundo o Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Sócio-Econômico (Dieese), 86,6% das negociações salariais

com data base em agosto resultaram em ganhos acima da variação do INPC-IBGE. Se considerarmos nos últimos 12 meses esse percentual fica em 80%, não seremos nós que iremos aceitar uma condição diferente desta.

Repetimos a pergunta feita no boletim anterior:

Você se lembra quando foi a última vez que teve aumento real no seu salário?

Distribuição dos reajustes salariais em relação à variação do INPC (em %) - Brasil, últimos 12 meses



Fonte: MTE, Mediador
Elaboração: DIEESE

**NÃO QUEREMOS SÓ REPOR PERDAS,
QUEREMOS GANHO REAL DE SALÁRIO.**

A quem interessa manter a jornada fixa?

Apesquisa que realizamos com os trabalhadores da APERAM sobre o famigerado (turno fixo), mostrou que os trabalhadores não aguentam mais essa jornada.

Inclusive, os companheiros que nunca trabalharam em outro tipo de jornada, se mostraram profundamente insatisfeitos com a "escravidão" gerada por ela.

A Aperam apostava que com o passar do tempo a Memória dos que haviam

trabalhado no revezamento iria se apagar, e os trabalhadores novatos que chegassem na empresa, por não conhecerem outro tipo de jornada,

não iriam reclamar de nela laborar. Parece que a Aperam não sabia ou não queria saber que seres humanos não se adestram como animais.

A escravidão da jornada sempre vai gerar exploração!

DIVISÃO INTERNA

Dentro da usina, uma boa parte da chefia, não manifesta, mas estão torcendo para acabar. Ainda tem a diretoria que se divide entre os que querem manter os trabalhadores escravizados, e nem aceitam discutir alternativas, e outros que já entenderam que uma outra jornada mais humana, irá facilitar, e muito, a sua gestão.



A vida do filho do gerente vale mais que a vida do seu filho?

Sobre a assistência médica, e mesmo quem não participou da pesquisa, acreditamos não estar satisfeito com o tratamento diferenciado, quando da internação, existente entre trabalhador do chão

de fábrica e chefia?

Esse é um dos pontos que demonstra claramente que o trabalhador é mera peça de reposição.

Um dos argumentos usados para o tratamento desigual é que foi preciso fazer um “dife-

rencial” para não perder o chefe.

Desta forma, para eles, o trabalhador pode ser substituído quando bem entenderem.

Por que quando um filho de um gerente precisa ser hospitalizado ele

tem acesso a um apartamento e um filho de um operador, nas mesmas condições, vai para uma enfermaria?

SERÁ QUE SOMOS CIDADÃOS DE SEGUNDA CATEGORIA?

Retorno de Férias igual para todos

Houve um tempo em que todos os trabalhadores da Aperam tinham um retorno de 95% dos salários. Porém, com a política de transformar direito em lucro e aproveitando da desmobilização dos trabalhadores, em função das constantes demissões, a empresa chegou a cortar esse direito para os novatos.

Nem todos se lembram, até porque não trabalhavam na usina, mas, para que vocês pas-

sassem a ter direito ao 50% do retorno de férias, foi preciso os traba-

lhadores mais antigos: talvez seu pai, sua mãe, tio/a, avô/ó, irmão/ã,



até mesmo colega ou amigo abrirem mão de 5% de ganho real nos salários, à época, numa

imensa demonstração de solidariedade de classe.

Está mais do que na hora de aflorar novamente essa solidaria-

de, e todos juntos, em pontos que nos dizem respeito diretamente ou indiretamente, perceber que estamos no mesmo barco, e que, se você não é acionista e nem dono das máquinas, independente do seu cargo ou função, você é trabalhador. Para mudar, basta querer.

Afinal, **ESTÁ NAS NOSSAS MÃOS!**

COM A PALAVRA OS TRABALHADORES

APERAM / OFICINA MECÂNICA

1. Pressão e Clima Organizacional:

Forte pressão sobre os trabalhadores, gerando um ambiente de trabalho hostil e inseguro.

2. Desrespeito à Hierarquia: Falta de autonomia e dificuldade de gestão adequada da equipe.

3. Alterações de Horário: Funcionários são obrigados a mudarem seus horários de trabalho de forma arbitrária, sem considerar a logística e seus compromissos pessoais.

4. Assédio Moral:

Geração de insegurança no ambiente de trabalho.

5. Declaração Inaceitável:

“Quando os funcionários estiverem me odiando é porque o processo está correndo certo.”

Essa afirmação deixa evidente que a gestão se baseia no medo e no desgaste emocional dos trabalhadores, o que contraria totalmente os princípios de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.



Bob Chapman, CEO da Barry-Wehmler (noto CEO número três do mundo) em um artigo de revista escreveu: “Eu estava na frente de mil CEOs outro dia em San Antonio, Texas e disse a eles: ‘Você são a causa da crise de saúde, porque 74% de todas as doenças são crônicas. A maior causa de doenças crônicas é o estresse, e a maior causa de estresse é o trabalho.’”

Essa citação está no capítulo 8 do livro **MORRENDO POR UM SALÁRIO. Como as Práticas Modernas de Gerenciamento Prejudicam a Saúde dos Trabalhadores e o Desempenho da Empresa – E o que Podemos Fazer a Respeito.**

Livro de Jeffrey Pfeffer (Professor na Graduate School of Business da Universidade de Stanford. Editora Alta Books, 2019.

