



73 ANOS DE LUTA

SEM CENSURA

TRABALHADORES METALÚRGICOS DE TIMÓTEO E CEL. FABRICIANO/ MG

FILIADOS À:



EDIÇÃO Nº 2689 | SEXTA-FEIRA, 28 DE NOVEMBRO 2025 | WWW.METASITA.ORG



CAMPANHA
SALARIAL
2025-2026



ESTÁ NAS NOSSAS MÃOS!

TRABALHADOR/A DA APERAM

Você já hospedou na Vila Galé Hotéis em Ouro Preto?

Imaginamos que não tenha ido, até porque o salário da Aperam está igual “mar que não está pra peixe”. Mas, pergunta para os seus chefes se eles conhecem. Pelas informações recebidas, os chefes que não conheciam passaram a conhecer nos dias em que a Aperam os mandou pra lá.

Só para você ter uma ideia, 1 (uma) diária com

café da manhã gira em torno de R\$ 1.000,00.

A aperam deve ter mandado cerca de 100 chefes pra lá totalizando um total de diária em torno de R\$ 500.000,00.

Ainda tem a alimentação, os palestrantes com mais seus valores individualizados, tudo deve ter girado em torno de R\$ 1.000.000,00, ou mais.



Hoje é dia da empresa apresentar uma nova proposta já que a primeira foi recusada na mesa de negociação.

E aí, se investiu um valor milionário para ensinar

a chefia a te fazer gerar mais riquezas, vai ter a mesma postura na hora de valorizar a sua mão de obra? Vamos esperar pra ver, e lembre-se:

ESTÁ NAS NOSSAS MÃOS!

Sua consciência vale uma Pesquisa de Clima e um Churrasquinho de Recorde?

A pesquisa de clima vai até o dia 03/12/2025, e já tem chefe que teve acesso à alguma parcial da mesma.

Daí vem uma lembrança

de uma matéria que fizemos a respeito da mesma, e queremos que você que ainda não respondeu faça a seguinte reflexão:

Como está o clima na sua área?

Como você está avaliando sua chefia. Está sendo sincero ou sincera, ou está apenas respondendo para agradá-los?

E você que já respondeu, como foi a sua

resposta?

E ainda tem a gastança com churrasquinhos, e esperamos que não falte grana para pagar o abono agora e para a PLR em abril.

Sua vida vale mais que o Turno Fixo

No informativo Sem Censura 2682 de 29/10/2025 publicamos uma matéria com o título: **a quem interessa manter a jornada fixa?**

Falamos da pesquisa onde os trabalhadores declararam que não querem mais o turno fixo, e falamos da divisão interna entre a chefia, onde uma minoria quer manter os trabalhadores escravizados e uma maioria tem dificuldade de gestão com essa jornada desumana.

Pois bem, como diz o ditado chegou a hora de “dar nomes aos bois”.

Primeiro deixar claro que o dono da empresa e seus acionistas não estão nem aí sob qual jornada os trabalhadores estão.

Um dia foi dito: “**não importa se fabricam inox ou latão, o que importa é o dinheiro cair na nossa conta**”.

Ou seja, não estão nem aí, **o que importa é a produção de riqueza que os trabalhadores fazem.**

Temos um ex-executivo da segurança e medicina do trabalho, um ex-executivo do RH e agora executivo de suprimentos, o atual executivo do RH, o diretor de RH e o executivo da LTQ. Esses, são os que defendem com “unhas e dentes” e se precisar com a própria vida para manter você na escravidão do **“TURNO FIXO”**.

Se na mesa de negociação

REAJA PEÃO!



SUA VIDA VALE MAIS QUE O TURNO FIXO

já falaram que não têm interesse em acabar com o “TURNO FIXO”, o que podemos fazer para que eles passem a ter o interesse em pelo ao menos conversar a respeito e ver as possibilidades?

RETORNO DE FÉRIAS

Quanto ao retorno de férias, se eles não têm interesse, o que podemos fazer a respeito?

Mais uma vez afirmamos para todos os trabalhadores e trabalhadoras:

ESTÁ NAS NOSSAS MÃOS!

Teste do Bafômetro tem que respeitar os limites da lei

As empresas podem usar bafômetros para testar seus funcionários, pois **é uma prática permitida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)**.

Porém, para ser lícito, o teste deve ser realizado de forma não discriminatória, sem constrangimentos, para toda a população de trabalhadores (ou por sorteio aleatório) e com o objetivo preventivo de evitar acidentes, especialmente em profissões de risco.

Condições para o uso do bafômetro

Objetivo de segurança: O principal motivo é garantir um ambiente de trabalho seguro, o que se torna especialmente importante em funções que envolvem operação de máquinas ou direção de veículos.

Prevenção e não punição inicial

O teste não deve ser usado para demitir o funcionário. A constatação de álcool deve levar a um escalonamento de punições, como um processo disciplinar.

Não discriminatório

Os testes não podem ser direcionados a um único funcionário, devendo ser aplicados aleatoriamente ou a todos os colaboradores para evitar discriminação.

Respeito à dignidade

O teste deve ser **feito de forma privada e discreta para evitar constrangimentos e humilhação pública.**

Custeio pela empresa

A empresa deve arcar com os custos do teste.

Consequências de um uso

incorreto

A realização de testes de forma discriminatória, vexatória ou em setores que não envolvem riscos pode gerar danos morais e indenizações para a empresa.

PARA REFLETIR:

Qual o motivo do trabalhador tomar umas e outras: Para relaxar? Para suportar a pressão? Porque está doente mentalmente? Porque trabalha muito e ganha pouco?

