

Companheiro Celso, presente!

Em maio nos despedimos do companheiro Celso Rodrigues Gonçalves, Secretário Geral da entidade. Angolano ou paulista, como era conhecido, foi vítima de complicações renais. Companheiro valoroso, deixa um legado de fidelidade, comprometimento, dedicação e luta em defesa da categoria e de toda a classe trabalhadora!

Angolano tinha 49 anos e deixa a esposa Dulcineia dos Santos, o pequeno Gustavo, seu filho de sete anos, familiares, amigos e muitos companheiros enlutados. Trabalhador da Tupy, era sindicalizado desde 2004, sendo que em 2012 recebeu o convite para compor a direção de base do Sindicato.

A sua discrição era proporcional a sua fidelidade à luta de classes, da qual nunca se furtou. Tinha o sorriso como marca registrada, atendendo a todos e todas sempre com muita atenção, postura essencial ao papel que passou a desempenhar em 2021 quando assumiu a Secretaria Geral do STIMEJ.

“Nós o conhecemos no ano de 2008, em um momento de embate com a Tupy, nas negociações salariais onde a Tupy não queria repassar nem mesmo a inflação aos seus funcionários. Todas as empresas já tinham negociado a reposição e a Tupy ficou fora do acordo. Foram meses de conflito até decidirmos parar a Tupy e todo o trânsito da Rua Albano Schmidt. Tínhamos consciência que nosso poder de luta era grande, mas o de mobilizar, nem tanto. Então precisava ser uma ação rápida e deu resultado, pois a Tupy retornou as negociações e assinou o acordo coletivo pagando o mesmo que as demais empresas, mas de forma parcelada. E foi neste contexto que conhecemos o companheiro Celso! Ele trabalhava na Tupy e na entrada do seu turno, durante a mobilização, entregamos uma bandeira da CUT. Ele aceitou e foi entrando na empresa com a nossa bandeira. Aquela atitude foi muito simbólica pois era um trabalhador sem estabilidade, mas isso não o impedia de ter consciência de Classe e saber lutar por seus direitos. Nesta mobilização foram tiradas várias fotos e uma delas nos chamou muito a atenção que era o Celso entrando na empresa com a bandeira da CUT e um sorriso que sempre foi sua característica. Fizemos contato com ele e pedimos autorização para usar sua imagem em nossas artes e guia de convênios do sindicato. Ele nos autorizou e a partir daquele momento estabelecemos um laço de amizade e de compromisso de luta até que ele se tornou nosso dirigente sindical. Foi sem dúvida um companheiro valioso, acolhedor e de muita consciência de classe. Cumpriu sua missão com muita dignidade, permanecendo firme na sua missão.

Genivaldo Marcos
Ex-presidente STIMEJ





TRIBUNA METALÚRGICA CIDADÃ

COMMITMENT TO THE STRUGGLE, TO DEFENSE AND TO YOU.

Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Joinville - Ano XXII Julho/2024 nº 358

www.metalurgicosjlle.com.br

Impresso Especial
9912335402/09
Sind. Trab. Meta. e
Ind. Mat. Eletr. Jlle
CORREIOS



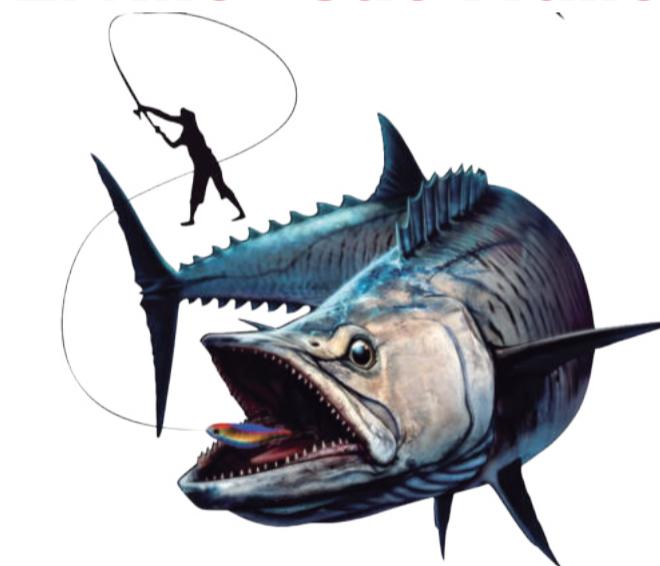
FECHAMENTO AUTORIZADO
PODE SER ABERTO PELA ECT



VEM AI A 24ª GIMETAL

Prepare sua equipe e participe com sua família

Data 25/08/2024 das 8h às 11h30
Praia do Ervino - São Francisco do Sul



As inscrições abrem dia 20/07 e seguem até dia 20/08/2024 na sede ou sub sede do sindicato. Vagas limitadas a 60 equipes.

Regras para inscrição:

Equipes poderão ter 2 a 3 componentes.

Podendo ser todos sócios ou no mínimo um sócio e demais dependentes.

Somente 1 em cada equipe pode ser convidado não sócio.

Valor da inscrição para sócios e dependentes:

2kg de alimentos não perecíveis cada membro da equipe.

Para não sócio: R\$ 70,00.

Haverá ônibus gratuito com saída da sede do Sindicato até local da Gincana.

Será servido almoço gratuito para membros inscritos na equipe, demais convidados compram no local.

Premiação será em troféu do 1º ao 4º lugar e maior peixe.



Baixe o aplicativo do STIMEJ
e tenha o sindicato em suas mãos!



@sindmetaljoinville
joinvillemetalurgicos



Denúncia de lideranças da Tupy

Facilitador não é dono de empresa!



Tem facilitador na Tupy chamando o pessoal da linha de "meus empregados"! Como assim?! O sujeito acha que é o dono da empresa! Tá achando que é patrônio!! Pior: Vive batendo no peito falando sobre liberações, quem faz é ele! Estufa o peito e diz que quem manda é ele!

Atitude prepotente e arrogante! É peão como todo mundo! E pior, se der uma crise, se cometer erros, será demitido como qualquer um! Acorda! Você também é um de nós!

Revezamento 6 X 2 na Tupy

Há muitos anos o revezamento 6 x 2 existe na Tupy. Em algumas áreas, como de fornos, manutenção, bombeiro e segurança do trabalho é necessário para garantir o bom funcionamento dos equipamentos e até evitar acidentes e incidentes. Já na produção não é necessário ter revezamento 6 x 2, nem jornada de trabalho de sábado sim e sábado não!

Porém a direção da maior empresa da categoria olha somente a produtividade e hora as linhas estão em revezamento e hora não! Isso acaba com a vida social dos trabalhadores e trabalhadoras que não conseguem ter folgas aos finais de semana e aproveitar com seus familiares para ir à igreja, passear e descansar. As folgas do 6 x 2 na grande maioria das vezes são dias de semana em que o trabalhador fica em casa sozinho e geralmente trabalhando pois o restante da família está no trabalho ou na escola, levando assim os trabalhadores desta escala a desenvolverem problemas emocionais e muitas vezes a desestruturação familiar.

Enquanto os trabalhadores e trabalhadoras, mesmo com salários baixos, garantem a produção, qualidade e pontualidade dando o coro na fábrica todos os dias de segunda a domingo por conta das escalas de revezamento 6 x 2 e sábados alternados, os diretores que implementam estas jornadas passam os finais de semanas descansando e aproveitando com sua família, com salários altíssimos sem nenhum esforço físico! Comem, dormem e descansam tranquilamente!

Falta de consideração e respeito!

A maior empresa da categoria, TUPY, tem como principais acionistas BNDESPAR e PREVI, duas instituições financeiras muito ricas. Quem trabalha décadas e se aposenta no final de sua carreira, quando decidisse parar de trabalhar, deveria ser desligado sem justa causa como forma de reconhecimento e consideração pela contribuição de muitos anos de trabalho e lucro que deu a esta empresa. Desta forma poderia sair com um dinheiro a mais para tocar o pouco de vida que lhe resta com orgulho e bem estar social se ainda tiver saúde, já que poucos que trabalham por décadas no setor metalúrgico conseguem se aposentar com saúde, a maioria sai doente e sequelado.

Pois bem, na Tupy os trabalhadores aposentados são aconselhados pelas lideranças a pedirem a conta. Quando não, são ameaçados de demissão por justa causa por líderes malvados e sem coração. A culpa não é da liderança e sim da política adotada pela direção da empresa. Mas este líder malvadão incorpora que ele é dono da empresa e ameaça seus subordinados. Mal sabe ele que vai passar pela mesma situação ou será ainda pior quando chegar a vez dele!

Que ânimo os trabalhadores e trabalhadoras novatos terão de seguir carreira nesta empresa vendo os veteranos de cabelos brancos, muitos doentes, serem tratados desta forma no final de sua carreira profissional!? Porque será que a rotatividade e a escassez de mão de obra na maior empresa da categoria têm se tornado um problema para o RH?

Os bons líderes, técnicos, facilitadores tem feito das tripas o coração para motivar suas equipes, mas as ferramentas dadas a eles não ajudam: escala de sábados alternados, revezamento 6 x 2, salários que não permitem ao trabalhador viver com dignidade, mas sim sobreviver, faltando dinheiro até para garantir 3 refeições ao dia durante o mês!

Parabéns aos líderes que sem ferramentas adequadas conseguem ainda tirar produção tentando não maltratar seus subordinados.

E a direção da empresa que tem preguiça de pensar em alternativas que garantam o bem estar social dos trabalhadores e das trabalhadoras, produção, qualidade e pontualidade, sem necessidade de aplicar jornadas de 44 horas semanais com sábados alternados e revezamento 6 x 2 nos ares de produção! Até quando vão continuar com esta política maldita de tirar o coro dos trabalhadores sem olhar para o bem estar deles? Não é preciso ter curso superior para entender que um trabalhador bem remunerado, mais descansado e que consegue ter tempo para sua família, vai adoecer menos e chegar na empresa e produzir mais e melhor!

Como trabalhadores e trabalhadoras precisamos aproveitar este momento de falta de mão de obra para nos organizarmos e construirmos juntos uma grande paralisação! Parando as máquinas os diretores da empresa irão enxergar os trabalhadores, pois hoje eles só enxergam a produção. Se paramos os acionistas vão querer saber porque os lucros não estão aumentando. Hoje somos invisíveis aos acionistas e quem fica com a maior fatia do bolo são os diretores que aplicam covardemente estas políticas que adoecem e mutilam trabalhadores todos os dias!

"NÃO USO O SINDICATO PARA NADA!"

Esta é resposta na ponta da língua que o trabalhador que não é sócio dá toda vez que o sindicato pede uma contribuição. Mas vamos falar a verdade! Todo trabalhador CLT (com carteira assinada) que trabalha em uma categoria organizada se beneficia do trabalho da entidade sindical através dos acordos ou da convenção coletiva. Ou seja: todos usam e dependem do sindicato!

Aqui vamos falar dos benefícios que os trabalhadores e as trabalhadoras metalúrgicos e metalúrgicas de Joinville têm graças ao sindicato e a comparação se não tivesse sindicato e a empresa só cumprisse a CLT:

Com o Sindicato	Sem o Sindicato
Reajuste salarial negociado pelo sindicato na data base todos os anos em abril, em 2024 foi de 4%	Reajuste salarial em abril 00%
Piso salarial de contratação de R\$ 1.925,00	Piso salarial de contratação R\$ 1.412,00 salário mínimo
Horas extras 80% e 125%	Horas extras 50% e 100%
Licença maternidade de 6 meses	Licença maternidade 4 meses
Licença paternidade de 10 dias	Licença paternidade 5 dias
Auxílio creche de R\$ 273,00 ao mês por criança para mãe metalúrgica com filho menor que 2 anos e meio	Auxílio creche R\$ zero
Auxílio funeral no caso de morte do trabalhador (a) referente a 1 (um) salário nominal até o limite de 3 salários mínimos	Auxílio funeral no caso de morte do trabalhador (a) R\$ zero
Auxílio Casamento R\$ 1.412,00, um salário mínimo, quando trabalhador casa no Civil	Sem sindicato Auxílio casamento R\$ Zero
Abono aposentadoria de 70% de um salário nominal para trabalhador(a) que se aposentará e for demitido sem justa causa e que tenha trabalhado mais de 15 anos e menos de 20 anos sem interrupção na mesma empresa	Abono aposentadoria R\$ zero
Abono aposentadoria de um salário nominal para trabalhador(a) que se aposentará e for demitido sem justa causa e que tenha trabalhado mais de 20 anos sem interrupção na mesma empresa	Abono aposentadoria R\$ zero

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) só garante que o trabalhador receba um salário mínimo se trabalhar 220 horas por mês. Acima deste salário mínimo é pela luta do sindicato para ter um piso mínimo na categoria e reajuste anual, caso contrário os/as metalúrgicos/as seriam contratados pelo salário mínimo e não teriam outro reajuste anual!

Agora se você fez a leitura até aqui já sabe da importância do sindicato!

Algumas empresas da nossa categoria têm licença paternidade de 20 dias por estarem cadastradas em um programa do Governo Federal chamado Empresa Cidadã. Existem regras e critérios para a empresa aderir a este programa. Somente empresas que tem faturamento acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões) por ano pode aderir. E estes 20 dias que elas pagam aos pais trabalhadores em casa, o governo abate no IR (imposto de renda sobre o lucro), ou seja, zero de despesa para o patrônio. Mas a maior empresa da categoria TUPY não adere ao programa para não perder a produção destes homens. Um grande ato de covardia da direção da empresa já que o custo seria zero para os cofres da empresa, mas a produção é muito valiosa para os patrões sem coração!

Além disso, algumas empresas para pagar PLR precisam da assinatura do sindicato, outras conseguem enganar alguns trabalhadores forçando os mesmos a assinarem sem o sindicato. Isso cria um sindicato paralelo, com trabalhadores amedrontados pelo patrônio que assinam sem conhecimento e sem o poder de discutir regras e critérios para as distribuições dos lucros. Isso acontece nas maiores fábricas da nossa categoria.