



notícias **stefem** **CUT**  
BRASIL

BOLETIM INFORMATIVO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO MARANHÃO, PARÁ E TOCANTINS - 20 OUT/2018

## CAMPANHA SALARIAL 2018

# STEFEM COBRA GANHO REAL E NÃO ACEITA CORTE DE DIREITOS NO ACORDO DA VALE

**O**s diretores do STEFEM, João Damasceno e Novarck Oliveira, participaram de reunião, na última terça, com a direção de Relações Trabalhistas da Vale, em Belo Horizonte, quando foram discutidos pontos preocupantes dos nove apontados pela empresa como estratégicos para nortear as negociações do Acordo Coletivo de Trabalho 2018.

Nesta reunião, os diretores do STEFEM lembraram à direção da empresa o grande sacrifício que os trabalhadores foram submetidos no Acordo Coletivo de 2015, quando a categoria teve reajuste zero nos salários, seguido também de um novo zero no pagamento da então PR. Afirmamos à empresa que nos preocupou pontos antecipados como norteadores das negociações, como a queda do adicional noturno de 65% para 45% e a regulamentação de um “Banco de Horas”, que afetam diretamente os trabalhadores na ferrovia.

Cobramos também que a empresa acene com uma política mais justa para remunerar os trabalhadores no pagamento da PLR relativa a 2018, reforçando que continuamos a bater recordes de produção e de lucratividade.

Reforçamos a reivindicação da categoria para que, além da reposição integral da inflação, tenhamos um ganho real de salários,



política que possa recompensar as severas perdas de 2015 e refletindo o bom momento vivido pela empresa.

As negociações com a Vale prosseguirão na próxima semana, com reuniões nos dias 23 a 25, sendo que a empresa deverá apresentar uma contraproposta para acordo coletivo na quinta-feira, 25.

O desenrolar das negociações será informado instantaneamente pelo Sindicato aos trabalhadores por meio eletrônico (whatsApp, facebook e site do STEFEM).

Os trabalhadores devem acompanhar de perto o processo de negociações, lembrando que pela “reforma trabalhista”, nosso acordo tem força de lei, diante da premissa de supremacia do negociado sobre o legislado.

Fortaleça o Sindicato com sua participação na defesa dos nossos direitos coletivos! Sindicalize-se e seja mais um na unidade do STEFEM!

# SINDICATO DISCUTE COM A EMPRESA CONDIÇÕES DE SEGURANÇA NO TRABALHO

## Abertura da empresa para fiscalizar condições de segurança deve ser total

A direção do STEFEM mantém sua grande preocupação com as condições de saúde e segurança no trabalho dentro da Vale, tema que voltou a ser debatido com a empresa em reunião realizada no último dia 4 de outubro, no Parque Zoobotânico.

Estas discussões cumprem agenda estabelecida no Acordo Coletivo de Trabalho e objetivam principalmente as ações que estão sendo realizadas ao longo da ferrovia, tanto nas áreas de operação e manutenção quanto no porto, em São Luís.

Entre os destaques positivos, apresentados pela empresa, observamos um trabalho de ergonomia com as áreas de manutenção mecânica e manutenção de via permanente, com um olhar específico às doenças lombares, que, segundo o último PCMSO da empresa, mostra ser esta a maior causa de doença de trabalhadores, relacionadas às condições de trabalho.

A empresa também mostrou a sua estrutura técnica e burocrática para a área de saúde e segurança, além de projetos que permitirão prevenir e tomar medidas diante de condições de riscos de acidentes de trabalho.

O STEFEM mostrou sua preocupação com a possibilidade de diminuição de postos de trabalho, pois, para

conter os riscos, muitas vezes a solução



apresentada pela empresa foi a robotização de atividades.

A abertura das portas da empresa ao sindicato para verificação das condições nos próprios locais de trabalho foi criticada pelo STEFEM, que cobrou a total transparência, tendo em vista que esse mesmo discurso não foi aplicado na prática, principalmente em acidentes graves, alguns deles com óbito, que foram lembrados e exemplificados, tais como a queda do “Chapéu Chinês” e a queda da “Bob Cat” no mar, ambos acidentes na área do porto.

O encontro foi encerrado com uma visita técnica à área de manutenção e troca de rodeiros (CTR e CMTR), local onde se observou algumas medidas relatadas ao Sindicato.



# Garanta seus direitos!

**Fortaleça o SINDICATO para lutar pelos direitos de todos!**  
**Fora com os golpes nos nossos direitos Trabalhistas!**

## ACORDO COLETIVO JUSTO DEPENDERÁ DE MOBILIZAÇÃO E SINDICATO FORTALECIDO

A direção da Vale já mostrou claramente aos trabalhadores quais são as suas intenções na discussão do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) deste ano. O principal objetivo é ajustar o acordo coletivo à nova realidade imposta pela “Reforma Trabalhista” de Temer, implementada em 11 de novembro do ano passado.

Em reuniões com todos os sindicatos que representam seus trabalhadores em todo o País, a Vale anunciou um rol de “Nove Pontos” a serem seguidos nas discussões do ACT. Muitos deles nos trazem preocupação e deveremos estar plenamente mobilizados para impedirmos qualquer corte nos benefícios e em direitos que compõem nossa situação de

remuneração, citando como exemplo a fala da empresa em diminuir o adicional noturno de 65% para 45%.

Como dissemos, não podemos aceitar prejuízo aos trabalhadores. Queremos alertar, no entanto, todos os companheiros que esta mesma reforma trabalhista estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado. Isto significa que seremos nós mesmos os construtores da nossa condição de trabalho, de remuneração e manutenção de todas as conquistas alcançadas nos acordos históricos da categoria.

A senha para o nosso sucesso é a mobilização, a unidade e o fortalecimento do Sindicato. Este é o momento da consciência, de nos sindicalizarmos e manter a estrutura que defende os direitos da categoria.

### PONTOS QUE OS PATRÕES BUSCAM PARA O ACORDO COLETIVO 2018

#### 1 – MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS

Manutenção de todos os benefícios da Assistência Médica Supletiva (AMS) e dos demais benefícios (educacional, alimentação, seguro de vida, creche, etc.), que fazem do nosso acordo um dos melhores do mercado.

#### 2 – SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Criar um procedimento com o sindicato, para melhorar a solução dos conflitos individuais e coletivos dos empregados, dentro do princípio de que “o devido tem de ser pago”.

#### 3 – REGULAMENTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Regular o plano de cargos e salários. Hoje existem cerca de 4 mil empregados com salários abaixo da faixa inicial do seu cargo.

- \* Não ter nenhum empregado abaixo da faixa inicial
- \* Retirar os entraves legais que impedem, em algumas situações, as promoções dentro da faixa, melhorando nossas práticas de reconhecimento da meritocracia.

#### 4 – PERICULOSIDADE

Hoje temos decisões judiciais diferentes, para situações que consideramos iguais, em que um empregado recebe e outro não recebe.

Definir um critério objetivo para o pagamento.

Todos empregados que hoje recebem a periculosidade, enquanto expostos ao agente perigoso, continuarão a receber. Este pagamento que já ocorre também será garantido no ACT.

#### 5 – INSALUBRIDADE

Definir melhores formas de controle na distribuição de EPIs

#### 6 – REGISTRO DE HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Isentar a necessidade do Registro de Ponto nos intervalos para descanso/refeição, criando procedimento de controle.

#### 7 – BANCO DE HORAS

- \* Banco de horas negativo, nas situações de interesse/necessidade do empregado.
- \* Permitir que o empregado, mesmo não tendo horas extras pendentes, possa usufruir de folgas.

- \* Banco de horas positivo, nas situações de interesse/necessidade do empregado ou de interesse da empresa.
- \* Limitado às duas primeiras horas excedentes da jornada normal de trabalho e ao total de 30 horas.

#### 8 – ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno legal é de 20%.

Para os empregados que trabalham com jornadas semanais médias de 40 horas, a proposta é a de manter o percentual de 65%.

Para os empregados que trabalham com jornadas semanais médias de 36 horas, ou menos, a proposta é a de instituir o percentual de 45%. A nossa meta é a de chegar numa proposta em que os empregados que atualmente trabalham 36 horas semanais ou menos, não tenham perda financeira.

#### 9 – HORA IN-ITINERE

O pagamento da hora in-itinere acabará em 2019.

A nossa meta é a de chegar a uma solução válida para os próximos anos, em que o empregado também não tenha perda financeira.

## TRABALHADORES APROVAM O TURNO DE 12 HORAS

Mais de noventa por cento dos trabalhadores disseram sim a proposta da empresa, após garantir exigências do Sindicato

Após anos de muitas especulações, vários balões de ensaio e um vai e vem sem fim de desinformações, os trabalhadores do porto aprovaram o turno de 12 horas, este mesmo que já havia sido reprovado por todos os trabalhadores de turno em pesquisa feita pela Vale, em outras realizadas pelo STEFEM e em assembleias do Sindicato.

### Luta antiga dos trabalhadores

O Sindicato sempre alertou sobre os riscos de acidentes em jornadas extensas, por fadiga. Por estes motivos as jornadas superiores a oito horas diárias para trabalhadores em atividades cujo risco fosse considerado alto, somente era permitida com a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), mas com a mudança da legislação após a reforma trabalhista, a permissividade às empresas nos levou a fazer as assembleias para discutir e

deliberar sobre a mudança.

Quando da realização das primeiras assembleias, a Vale queria empurrar “goela abaixo” um turno sem nenhum adicional, o que não aceitamos de forma alguma, pois seria um desrespeito muito grande aos trabalhadores do porto. Deixamos claro à empresa, que sem uma proposta com ganho financeiro, não iríamos chamar assembleias, mesmo com o pedido dos trabalhadores, que estavam nas últimas com o regime de trabalho, em especial os da tarde e noite.

Por muito tempo, a empresa relutou em fazer qualquer contrapartida para o turno. O presidente do STEFEM, Lúcio, afirmava quase que diariamente a disposição de insistir com a melhoria da proposta da empresa. A persistência e resistência dos trabalhadores foram decisivas para que, em agosto deste ano, a Vale mudasse sua proposta, que foi aprovada por mais de 90% da categoria e resumindo a proposta.

Foi mantido o adicional que já era recebido pelos mais antigos e definido 5% para quem não recebia nada, tudo isso incorporado ao salário. Esta incorporação traz benefícios imediatos e futuros, pois os reflexos em todos os adicionais e também no FGTS e INSS farão com que os trabalhadores assegurem ganhos imediatos na remuneração e nos direitos futuros. Existem ganhos indiretos que já serão sentidos de imediato: menos tempo de trânsito, o que significa mais tempo para a família e lazer, além de finais de semana completos, resgatando a vida social aos trabalhadores.

Lúcio afirma que a definição da nova jornada “demonstrou o grau de maturidade e consciência dos trabalhadores e quando o foco é coletivo, pelo motivo certo, as melhores soluções aparecem nos momentos em que todos formamos a certeza das melhores escolhas para nossa vida no trabalho e social”.

# Trabalhadores aprovaram Acordo Coletivo na VLI, mas esperavam mais da empresa

**D**e depois de cinco reuniões de negociações com a VLI, entre agosto e setembro, o STEFEM realizou assembleia com os trabalhadores, que aprovou a celebração do Acordo Coletivo pela contraproposta patronal.

Como sempre acontece, os patrões alegavam a velha choradeira de crise e atribuíam o momento difícil desde a greve dos caminhoneiros, que alteraram profundamente as condições dos fretes, repercutindo nas demandas da empresa.

Segundo assessor jurídico do Sindicato, Guilherme Zagallo, o momento ruim vivido transforma a manutenção de direitos em vitória importante da categoria, que impediu que houvesse cortes de direitos e benefícios, além de evoluir no reajuste dos salários, principalmente com um percentual de ganho real, especialmente para as menores faixas salariais. Zagallo lembrou também a importante postura do Sindicato nas negociações, ao impedir que os aspectos nocivos da “Reforma Trabalhista” de Temer evoluíssem sobre as conquistas da categoria alcançadas nos acordos coletivos anteriores.

## AVANÇOS NO ACORDO

Uma reivindicação antiga dos trabalhadores em turno de seis horas, era da possibilidade de se ter autonomia na questão da escolha dos lanches, pois além de terem pouca qualidade, excluía aqueles que possuem restrições alimentares. Depois de muito embate com a empresa, ela acolheu a reivindicação do Sindicato e disponibilizou a esses trabalhadores um ticket lanche no valor de R\$ 12,90 por jornada.

Embora não tendo sido explicitado no acordo, um outro item negociado foi o ticket refeição, que sofreu reajuste de mais de 14%. O ticket alimentação não acompanhou o mesmo reajuste



do ticket refeição, mas teve um reajuste de quase seis por cento, também recebendo um ganho real.

Como no ano passado, contraproposta da VLI estabeleceu um reajuste escalonado, que varia de 3,64% para os que ganham mais até 5% para as menores faixas salariais, com um reajuste para 0,86% para salários intermediários, por definição da empresa, a 1,36% para os menores salários.

Entre os aspectos negativos, citamos o congelamento do piso salarial e uma imposição no banco de horas, aumentando o número de horas e o prazo para quitação, além do implemento de um banco negativo. De positivo, as horas de sábados, domingos, feriados e folgas não farão parte do banco de horas e as partes - empresa e trabalhadores - não poderão fazer programação de folgas num espaço menor que 72 horas.

Conforme anunciado nas assembleias de formação de pauta, o sindicato só realizaria negociações se houvesse por parte da empresa uma sinalização definitiva para pagamento do aditivo de insalubridade por fonte de calor natural aos trabalhadores expostos. Através de carta compromisso, a empresa oficializou que pretende fazer a quitação a partir de janeiro de 2019. Essa quitação será realizada após o sindicato realizar assembleias com os interessados, que aprovarão ou não a proposta a ser apresentada.