SIND. TRAB. IND. MET. MEC. MAT. ELETR. S. BERNARDO DO CAMPO E DIADEMA
FUNDADO 12-5-59

TRIBUNA METALÚRGICA

Diretor LUIZ INACIO DA SILVA

ANO VIII | SÃO BERNARDO, NOVEMBRO DE 1978 | N.º 49

OFENSIVA PATRONAL CONTRA AS GREVES

Através da FIESP, receberam as seguintes instruções para agir:

● Criar um Centro de Informação na Fiesp para que se possa saber a todo momento quais as empresas que estão em greve e obter-se um quadro global da situação evitando-se informações controvertidas e falsas. As filiadas devem conhecer o esquema e informar o Centro imediatamente de qualquer anormalidade.

● Não pagar em nenhuma hipótese as horas paradas e não estabelecer acordos de compensações, pois não existindo no Brasil fundo para greves, esse será um excelente recurso para as empresas.

● Tentar de todas as formas colocar os grevistas na via pública; senão for possível no dia da deflagração, no próximo dia perguntar na entrada da Fábrica ou em pontos estratégicos, quais os empregados que querem trabalhar e quais os empregados que não querem, colocando transporte à disposição dos que não querem trabalhar.
Com esta providência teremos a possibilidade de envolver o poder público, pois os empregados em grande número estarão em via pública e podemos também exercer uma pressão psicológica sobre o Sindicato dos Empregados, pois a tendência natural é os empregados se dirigirem à sede dos Sindicatos para reclamar ou pedir providências.
Possibilitar condições aqueles empregados que querem realmente exercer trabalho produtivo, devendo então a empresa, pelo menos parcialmente, permanecer produzindo.

● Suspender por um ou dois dias (disciplinarmente) aqueles que entrarem na Fábrica sob condição de trabalhar e não cumprirem o prometido.
Em última instância dispensar um certo número de pessoas por Justa Causa, após, junto com o responsável pela área paralizada, pedir ao trabalhador que execute uma determinada tarefa (a negativa caracterizará um ato de insubordinação). Essa situação gera insegurança no pessoal.
Geralmente após essa prática ou os empregados ou o Sindicato pedirão a sustaçao das dispensas, propondo volta ao trabalho.

Mas nós temos a nossa orientação, que é a seguinte:

**● Está claro que os patrões estão se organizando para ferrar os trabalhadores e desmoralizar as greves. A greve só interessa se for vitoriosa.
Se ela fracassar, traz desânimo e atrasa nossa luta. Assim, devemos usar este instrumento com sabedoria e não entrar em aventuras. Por isso, se os trabalhadores de uma empresa tiverem um problema, devem proceder da seguinte forma:**

● Procurar o sindicato que tentará encaminhar as negociações com a empresa;

● Se todos os recursos do diálogo não derem resultado, poderemos usar a greve, mas com o necessário preparo dos trabalhadores;

● Jamais começar uma greve parcial, de apenas uma secção. Se isto for feito, a empresa fará uma pressão terrível em cima destes trabalhadores e eles ficarão isolados;

● Não aceitar participar de comissões e nem fazer acordos sem a assistência do sindicato. Se forem procurados pelos chefes ou pelos patrões para alguma reunião, dizer que eles devem procurar o sindicato;

**● Só conseguiremos vitória com a unidade.
Esta união deve ser total para enfrentar as pressões das chefias e as ameaças dos patrões.**

**OBSERVAÇÃO: Durante uma greve, as empresas vão usar todas as armas contra nós. Vão suspender, vão despedir alguns sem direito, vão mandar desocupar a fábrica, etc. Eles receberam estas orientações do Sindicato patronal.
Nós também temos orientações a dar aos trabalhadores. Por isso, antes de qualquer greve todos os trabalhadores, mesmo os não sócios, devem vir ao sindicato para receberem novas instruções. O Sindicato é o único órgão em que devemos confiar para resolver nossos problemas.**

CONTRATAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Antonio Carlos Felix Nunes

O contrato coletivo de trabalho é adotado em outros paises há dezenas de anos. Nos Estados Unidos, na Alemanha, na Suécia, na Inglaterra, na França e em tantos outros paises desenvolvidos os operários e os sindicatos resolvem seus problemas discutindo diretamente com os patrões. Mas nesses paises vigora um sistema democrático de governo, o que é condição para que a contratação coletiva possa ser praticada. Isto porque os sindicatos e os trabalhadores dependem de um mínimo de liberdade e autonomia para discutirem suas reivindicações com os patrões.

Em nosso pais a forma de relacionamento entre patrões e empregados é completamente diferente. Ao menos foi até agora. Aqui predomina uma ordem sindical de caracter paternalista. Assim é chamada pelo fato de permitir ao governo exercer um rígido controle sobre as questões trabalhistas, através de leis, decretos e outros diplomas legais. Mas a situação está mudando. O movimento sindical já não se conforma com essa subordinação, e tenta emancipar-se. E, obtendo isso passaremos ao sistema de negociação direta, sem a interferência governamental. Daí por que precisamos conhecer bem esse novo sistema, a fim de poder pratica-lo. Os quadrinhos seguintes são uma lição sobre o tema.

1 DE MODO GERAL, AS PESSOAS SE RELACIONAM NA SOCIEDADE ATRAVÉS DE CONTRATOS. EXISTEM OS CONTRATOS DE ALUGUEL, DE COMPROMISSO DE COMPRA E VENDA DE ALGUMA COISA, DE EXPLORAÇÃO DE TERRAS, E ATÉ O CONTRATO DE CASAMENTO, FIRMADO EM CARTÓRIO E PELO QUAL UM HOMEM E UMA MULHER SE "AMARRAM" JURIDICAMENTE.

2 HÁ ALGUMAS LEIS QUE REGULAM A ELABORAÇÃO DESSES CONTRATOS E OBRIGAM AS PESSOAS A CUMPRI-LOS. O CONTRATO DE ALUGUEL, POR EXEMPLO, É BASEADO NUMA LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA (A LEI DO INQUILINATO) QUE DÁ O DIREITO, AO SENHORIO DE DESPEJAR O LOCATÁRIO EM CASO DE ALGUM DESCUMPRIMENTO.

3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NÃO FOGEM À REGRA, EMBORA SEJAM DIFERENTES DE TODAS AS DEMAIS. TAMBÉM ELAS SÃO REGIDAS POR UM CONTRATO DE CARACTER INDIVIDUAL, COMO SE O SEU CONTEÚDO INTERESSASSE APENAS A DUAS PESSOAS, À SEMELHANÇA DO CONTRATO DE ALUGUEL OU DO CASAMENTO.

4 ACONTECE QUE A DIFERENÇA É MUITO GRANDE ENTRE UM E OUTRO CASO. NA FÁBRICA, NO ESCRITÓRIO, NO BANCO ETC, O TRATAMENTO É A NÍVEL COLETIVO. ISTO É, SÃO MILHARES DE PESSOAS ASSUMINDO O MESMO COMPROMISSO COM O PATRÃO. QUAL SEJA: O COMPROMISSO DE ALUGAR A FORÇA DE TRABALHO (CAPACIDADE DE PRODUZIR DE CADA INDIVÍDUO) POR DETERMINADO PREÇO.

5 ASSIM, QUANDO ALGUÉM SE EMPREGA ASSINA UM CONTRATO. ESSE É O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO QUE VIGORA NO BRASIL, E ESTÁ PREVISTO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - C.L.T. - NOS SEUS ARTIGOS 442 E 443.

6 O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO É MUITO RESTRITO. ELE QUASE QUE SÓ ASSEGURA O PREÇO AJUSTADO PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AO PATRÃO. NÃO PREVÊ CONDIÇÕES PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL NEM INDICA OUTRAS VANTAGENS AO TRABALHADOR, RELACIONADAS COM A ASSISTÊNCIA À SAÚDE, PRODUTIVIDADE, ESTABILIDADE NO EMPREGO, ETC. ESSAS E OUTRAS QUESTÕES SÃO REGULADAS POR LEIS, QUE O TRABALHADOR DEVE ACIONAR QUANDO SE SENTE PREJUDICADO.

7 O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NÃO TEM QUALQUER SEMELHANÇA COM O CONTRATO INDIVIDUAL. ENTRETANTO, O PRIMEIRO TAMBÉM ESTÁ NA LEI. MAS ATÉ HOJE NINGUÉM O PRATICOU EXATAMENTE PORQUÊ O RIGIDO CONTROLE DA ATIVIDADE TRABALHISTA PELO GOVERNO, ATRAVÉS DE EXCESSIVAS LEIS, IMPEDE QUE ESSE DISPOSITIVO DA CLT SE TORNE REALIDADE.

8 COMO SE VÊ, O EXCESSO DE LEIS DO GOVERNO NÃO PERMITE UM RELACIONAMENTO MAIS POSITIVO ENTRE PATRÕES E EMPREGADOS. POR ISSO, PENSA-SE ALTERAR A SITUAÇÃO. MAS ISSO É OUTRA HISTÓRIA. VAMOS VER NOS QUADROS SEGUINTES COMO FUNCIONARIA O CONTRATO COLETIVO NO BRASIL, E O QUAL, NA PRÁTICA, SUBSTITUIRIA AS LEIS, OU AS COMPLETARIA NO QUE CONCERNE AO DESEJO DE JUSTIÇA POR PARTE DOS TRABALHADORES E DE TODOS OS INTERESSADOS.

9 PRIMEIRAMENTE, OS TRABALHADORES DE TODA UMA CATEGORIA OU DE UMA EMPRESA DEVEM ESTAR MOBILIZADOS PARA FAZER COM QUE OS PATRÕES SENTEM-SE À MESA COM A DIRETORIA DO SEU SINDICATO.

10 NAS NEGOCIAÇÕES ESTARÃO PRESENTES TAMBÉM TRABALHADORES QUE NÃO PERTENCEM À DIREÇÃO DO SINDICATO, MAS SÃO REPRESENTANTES AUTORIZADOS PARA DEFENDER AS REIVINDICAÇÕES DOS SEUS COLEGAS. O PROCESSO DE NEGOCIAR É AMPLO E DEMOCRÁTICO, UMA VEZ QUE NÃO PODE DEPENDER DE LEIS JÁ FEITAS, SENÃO EXCLUSIVAMENTE DAS OPINIÕES QUE NASCERÃO DE UMA GRANDE DISCUSSÃO.

11 FORMADA A MESA DAS NEGOCIAÇÕES, NO ESCRITÓRIO DA EMPRESA OU NA SEDE DE UM DOS SINDICATOS ENVOLVIDOS NA DISPUTA, OS TRABALHADORES APRESENTAM UM PROJETO DE CONTRATO COLETIVO.

12 EM TORNO DA MESA COMEÇA ENTÃO A DISCUSSÃO. E AÍ ENTRA A HABILIDADE DOS NEGOCIADORES: OS PATRÕES APRESENTARÃO SUAS RAZÕES PARA NÃO ATENDER TODAS AS PRETENSÕES; OS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES AS JUSTIFICARÃO COM DADOS E FATOS. ESSA DISCUSSÃO SE PROLONGARÁ POR HORAS, DIAS, ATÉ MESES.

13 RECENTEMENTE, NOS EEUU, TERMINOU UMA DISCUSSÃO NO SETOR DE JORNAIS QUE JÁ DURAVA DOIS MESES. GRÁFICOS E JORNALISTAS PERMANECERAM EM GREVE ENQUANTO SE PROCESSAVAM AS NEGOCIAÇÕES. NENHUMA LEI (MESMO PORQUE LÁ NÃO EXISTEM LEIS PARA TAL FINALIDADE) FOI ACIONADA PARA APRESSAR OS ENTENDIMENTOS. ESTES CULMINARAM COM A CELEBRAÇÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO.

14 MAS, VOLTEMOS AO NOSSO CASO. NUMA DISCUSSÃO PROLONGADA, EVIDENTEMENTE, NÃO SE NEGOCIA SÓ O AUMENTO DE SALÁRIO E AQUI É BOM DEFINIR A NATUREZA DO RESULTADO QUE SE PODE OBTER COM A DISCUSSÃO: SE OS INTERESSADOS SÃO TODA A CATEGORIA, O RESULTADO FINAL PODE SER DESIGNADO CONVENÇÃO COLETIVA; SE A NEGOCIAÇÃO ABRANGE APENAS UMA EMPRESA, SERIA UM CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO.

15 CONVENÇÃO OU CONTRATO, NELE SE INCLUIRIA, ALÉM DO AUMENTO SALARIAL, UMA SÉRIE DE OUTRAS VANTAGENS QUE HOJE AS LEIS NÃO GARANTEM COM EFICIÊNCIA. POR EXEMPLO, GARANTIA DE EMPREGO AOS MAIS IDOSOS. PROIBIÇÃO DE DISPENSAS INJUSTAS; PAGAMENTO SUPLEMENTAR POR HORA EXTRA DE ACORDO COM A NATUREZA DO SERVIÇO; RECONHECIMENTO DE COMISSÃO DE EMPRESA E, SOBRETUDO, A EXTENSÃO DAS CONDIÇÕES DESSE CONTRATO COLETIVO AOS ADMITIDOS POSTERIORMENTE À SUA CELEBRAÇÃO.

16 PRESTEM BEM ATENÇÃO AO ESCLARECIMENTO DO QUADRO ANTERIOR: CELEBRADO O CONTRATO COLETIVO, ESTE TEM FORÇA DE LEI PARA TODOS OS TRABALHADORES, DEIXANDO DE EXISTIR O CONTRATO INDIVIDUAL. ASSIM, EM CASO DE DESCUMPRIMENTO DO CONTRATO COLETIVO, QUE VIESSE A ATINGIR UM ÚNICO TRABALHADOR, TODOS OS DEMAIS PROTESTARIAM, EXIGINDO RESPEITO ÀS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS PELO PATRÃO.

17 ATUALMENTE, O TRABALHADOR PREJUDICADO DEVE RECORRER À JUSTIÇA EM RAZÃO DE TER FIRMADO UM CONTRATO INDIVIDUAL COM O PATRÃO QUE NADA TEM A VER COM OS SEUS COMPANHEIROS DE TRABALHO. É COMO MULHER E MARIDO: SÓ ÊLES PODEM RESOLVER AS BRIGAS DO CASAL.

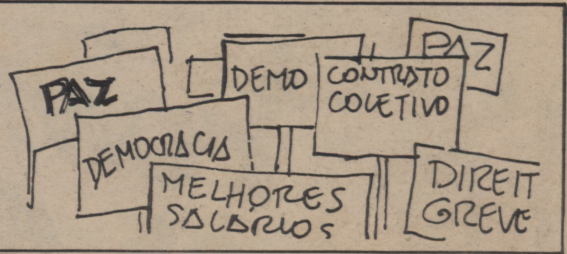
18 MAS COMO FAZER O PATRÃO SENTAR-SE À MESA E NEGOCIAR COM O SINDICATO? AQUI ENTRA O X DA QUESTÃO. NO EXEMPLO DOS JORNAIS NORTE AMERICANOS VERIFICAMOS QUE AS NEGOCIAÇÕES SE REALIZARAM COM OS RESPECTIVOS TRABALHADORES EM GREVE.

19 É EXATAMENTE ISSO QUE TORNA REALIDADE A CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO: O TEMOR À GREVE, QUE ABALA O PATRIMÔNIO ECONÔMICO DO EMPRESÁRIO, LEVA-O A NEGOCIAR COM SEUS EMPREGADOS.

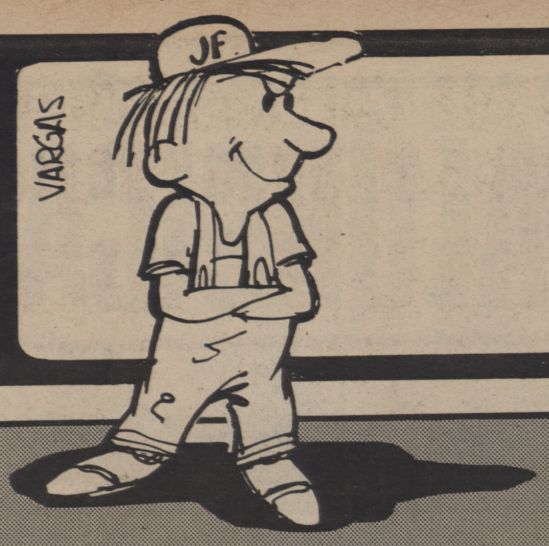
20 A GREVE, COMO SE VÊ, É FATOR DECISIVO NA NEGOCIAÇÃO DIRETA COM O PATRÃO. MAS ISSO NÃO SIGNIFICA QUE ELA DEVA SER USADA SISTEMATICAMENTE. ATÉ AO CONTRÁRIO: SE OS TRABALHADORES ESTÃO UNIDOS E MOBILIZADOS PARA A GREVE, OS PATRÕES SE TORNARÃO MAIS FLEXÍVEIS NO DECORRER DA NEGOCIAÇÃO. COM ISSO, A MEDIDA EXTREMA PODE SER EVITADA. EM OUTRAS PALAVRAS, A GREVE É COMO O FUZIL DO SOLDADO: ESTE PODE CARREGÁ-LO ÀS COSTAS DURANTE TODA A GUERRA E JAMAIS USÁ-LO.

21 O DIREITO DE GREVE É UNIVERSAL. MAS NO BRASIL ELE NÃO É ENTENDIDO ASSIM. JÁ TIVEMOS, EM 1978, ALGUNS EXEMPLOS PRÁTICOS QUE LEVARAM AO PARCIAL RECONHECIMENTO DESSE DIREITO. ISTO ACONTECEU APÓS O GOVERNO SE VER IMPOSSIBILITADO DE APLICAR AS LEIS PROIBITIVAS DA GREVE.

22 MAS, POR COMPLETO, ESSE DIREITO SE CONQUISTA JUNTO COM A CONQUISTA DA DEMOCRACIA. E PARA ISSO SE ENCAMINHA A SOCIEDADE BRASILEIRA, PRETENDENDO SE EQUIPARAR AOS PAÍSES ONDE OS POVOS GOZAM DE PLENA LIBERDADE. POR ISSO, OS TRABALHADORES PRECISAM SE PREPARAR PARA TRATAR COM O PATRÃO DENTRO DA DEMOCRACIA. O QUE IMPLICA EM EXERCITAR O CONTRATO COLETIVO, TENDO O DIREITO DE GREVE COMO O SEU FUZIL.



É ISSO AÍ, PESSOAL!



Bilhete do João Ferrador

Ilustríssimo Senhor
Ernesto Geisel
Digníssimo presidente
do meu Brasil Grande e Potente
Prezado senhor:

Fim de ano, senhor presidente, deveria ser alegre para todos os brasileiros. Nenhum desses problemas que, durante os últimos onze meses, perturbaram a nós, os trabalhadores, deveria existir por ocasião do Natal e da passagem para um novo ano. Fico a imaginar, senhor presidente, um Natal e um Ano Novo com todo o pessoal aqui do pedaço (e de outros pedaços do meu Brasil grande e potente) vivendo na maior tranquilidade, unido com sua família, feliz, saboreando comidas boas e se divertindo. Enfim, vivendo plenamente, sem preocupação de nenhuma ordem, todos os momentos dessas festas natalinas, como, naturalmente, os viverão os nossos patrões.

Imagino, senhor presidente (e os poetas afirmam que o Natal sugere isso) dias de plena paz, com todos conciliados, numa irmandade perfeita, à espera do nascimento do Irmão Maior. Dias também sem sofrimento humano, sem acidentes do trabalho, sem os gemidos dos atacados por doenças profissionais ou doenças causadas por deficiência alimentar.

Já houve poeta, senhor presidente, que sonhou com coisas maiores. Sonhou, por exemplo, com um Natal que transformasse o pensamento dos homens, fazendo com que acabassem todos os objetos das disputas da humanidade, como as guerras, a exploração do trabalho humano, os rancores pessoais, a cobiça, a devastação dos recursos naturais, a poluição, as filosofias de regimes políticos, etc e tal. Esse poeta, senhor presidente, sonhou um Natal transformando a Terra num paraíso perfeito, talvez melhor do que aquele que Deus criou para abrigar Adão e Eva. Eu, porém, sou bem mais modesto e fico com essas pequenas sugestões.

Mas, de repente, senhor presidente, caio na realidade e me dou conta de que também estou sonhando como o poeta. Eis que, ao contrário de outros dias do ano, os dias de Natal e Ano Novo serão péssimos para muitos dos nossos colegas. O senhor já deve ter advinhado a onde eu pretendo chegar: à violência dos patrões que, sem um pingo de tolerância com a manifestação dos trabalhadores injustiçados, demitiu dezenas de colegas por justa causa. São os pais e respectivas famílias que vão passar um Natal negro, sem mesa festiva, preocupados apenas com a maneira de arrumar novo emprego, que lhes garanta o sustento do lar e o pagamento de prestações atrasadas.

Esses colegas, como muitos outros burlados em seus direitos por patrões desumanos e sujeitos a salários miseráveis, por certo não poderão ter felicidade neste Natal. Serão pessoas tristes num dia de festa, como permanentemente tristes são milhões de outras pessoas marginalizadas da sociedade em que vivemos.

Desculpe-me, senhor presidente, pela redação tão lamentosa deste bilhete. E me perdoe se pinto um quadro tão negro, como se estivesse escrevendo uma peça teatral dramatica. O senhor há de compreender que determinado ressentimento precisa ser externizado, nem que seja em forma de cascata, com sabor de sonho irrealizavel. Com toda a sinceridade, gostaria de enviar ao senhor, talvez como presente de Natal, uma belíssima página, repleta de imagens otimistas, de esperança e gosto pela vida. Mas não sou poeta, não sou escritor e tampouco levo vida mansa, dessas que inspiram pensamentos agradáveis.

Neste momento, estamos vivendo aqui no pedaço só problemas desagradáveis, e alguns bastante graves, como esses a que já me referi. O senhor, como mandatário máximo do meu Brasil grande e potente, há de compreender o meu desabafo. Não desejaria estragar a festa de Natal do senhor presidente, reclamando alguma providência capaz de impedir que os patrões continuem cometendo todas essas barbaridades.

Afinal, estou ciente das obrigações do senhor, cujo cargo não comporta ações parciais. Isto é, a natureza do nosso regime político exige que os patrões também recebam a atenção do senhor. Por isso, não podemos pedir que se indisponha com os patrões, visando a nos favorecer. Mas não se preocupe, senhor presidente, porque minha intenção foi apenas relatar uma situação. De qualquer forma, alimento a esperança de que o espírito de Natal, que torna os homens bons e sensíveis, desperte o senhor presidente para os nossos problemas.

Sem mais, aceite minhas saudações natalinas.

João Ferrador

Nossa Opinião

Luiz Inacio da Silva

REAÇÃO PATRONAL EXIGE NOVA OFENSIVA OPERÁRIA

Como represalia aos últimos movimentos reivindicatórios, as empresas passaram a dispensar em massa trabalhadores ligados, de alguma forma, à atividade sindical. A vingadora atitude, tomada com o claro propósito de enfraquecer a luta dos trabalhadores, por certo criará mais um grave problema social ao governo. Pois, teremos, neste fim de ano, um considerável contingente de pessoas desempregadas, a carregar nas costas o estígma de ativista do movimento sindical e, portanto, sem muita possibilidade de regularização de sua vida profissional tão cedo.

O problema é vivido em São Bernardo, Santo André, São Paulo, Osasco e nas demais localidades e entre as categorias que, confiando nestes novos tempos de práticas democráticas, arrojaram-se em justas campanhas por aumento salarial e por mudanças em nossa arcaica estrutura sindical. Trata-se de uma questão nova na área trabalhista, que precisa ser enfrentada e resolvida de acordo com a evolução dos acontecimentos. E para isto devemos entender a perspectiva que a implantação de uma ordem democrática nos apresenta. O processo de transformações, dentro dessa ordem, é dinâmico; o método de procedimento e atuação que serviu ontem já não é mais válido hoje; o comportamento dos empregadores, razoável e aceitável no decorrer da movimentação reivindicatória, já não é o mesmo e tende a evoluir no sentido de uma ferrenha autodefesa de classe.

Assim, os trabalhadores e suas entidades necessitam de adaptar-se à realidade, renovando seus métodos de luta, a fim de fazerem frente as novas investidas patronais. Temos que encontrar fórmulas capazes de garantir a unidade e organização conseguidas e, principalmente, de impedir que nossa combatividade, revelada excelente até o momento, seja quebrantada pela ofensiva patronal.

Tanto nós como os demais trabalhadores, igualmente vítimas das represalias, não devemos permanecer passivos nem lamentar pura e simplesmente as arbitrariedades sofridas. Afinal, não se podia esperar que o patronato, agarrado com unhas e dentes aos seus lucros, tranquilamente reconhecesse nossos direitos e fosse cedendo aos nossos anseios de justiça. Sua reação de agora e outras que fatalmente virão inserem-se no conceito da luta de classes. Portanto, previsiveis aos que conscientemente encaram essa luta.

Por seu lado o governo, como tutor dessa ordem que permitiu o deslanche da atividade sindical, tem agora uma grande parcela de responsabilidade diante dos fatos que estão acontecendo. Diz um velho provérbio que "quem não ajuda não deve atrapalhar." Efetivamente, a legislação antiga, ainda em vigor e com a qual o movimento sindical-trabalhista foi detido e reprimido durante longos anos, é que nos está atrapalhando, ao mesmo tempo que favorece largamente os patrões. Estes recorrem às velhas leis e respectivas complementações, surgidas com os recentes "pacotes" governamentais, para adotar tais medidas repressivas contra nós. Veja-se, por exemplo, essa sistemática ameaça de despedida com justa causa, concretizada por alguns patrões, e com a qual a maioria das empresas, ao menor sinal de descontamento dos trabalhadores, acena respaldada nessa arcaica lei antigreve. Lei que, durante mais de dez anos, manteve o trabalhador e sua entidade de classe amordaçados, obrigando-os a conviver com todos os tipos de injustiça.

Essa e outras barreiras legais precisam ser removidas para que o movimento sindical se transforme devidamente e, a partir disto, possa realizar seus verdadeiros objetivos. Por isso, se o governo não deseja ver agravado o problema social, assim como ser inteiramente responsabilizado pelas suas funestas consequências, deve tomar a iniciativa de eliminar da legislação tudo que venha de encontro a realidade atual.

Eis uma das exigências que os trabalhadores e suas entidades devem fazer com persistência, no curso de sua luta contra os patrões. É preciso garantir o direito de lutar com todos os meios universalmente reconhecidos, tendo a greve como nossa principal arma. Só assim podemos nos emparelhar com os patrões, a nível de disputa por interesses de classe, e lograr exito na luta por garantia no emprego, melhores salários e contra as arbitrariedades patronais.

OS PATRÕES ESTÃO UNIDOS PARA ANIQUILAR O MOVIMENTO SINDICAL. POR ISSO, NÃO ACEITEM PROVOCAÇÃO E SÓ TOMEM ATITUDE DEPOIS DE CONSULTAR O SINDICATO.

FALSOS COLEGAS FORAM EXPULSOS DO SINDICATO

A luta dos trabalhadores, como a luta de todos os povos por libertação, tem esses lances indesejáveis: de repente, alguém, fraco de espírito e desprovido de convicção ideologica, deixa-se levar pelo canto de sereia dos patrões. E lá se vai um companheiro, chafurdado em lama, a fazer papel de vendido e traidor da classe. Nós fomos atingidos por esse azar: quatro dos nossos diretores, considerados leais durante algum tempo, abandonaram a luta, colocando-se a serviço dos desígnios anti-sindicais da Volkswagen do Brasil.

Ao renegarem o Sindicato e passarem a caluniar seus diretores, prestando-se aos objetivos da empresa, esses companheiros mostraram não ser mais dígnos de continuarem entre nós. O seu lugar deveria ser, definitivamente, ao lado dos patrões. Por isso, a diretoria levou o fato ao conhecimento de uma assembléia convocada para tratar da nossa campanha salarial. E alí, de forma bastante democrática, o caso foi discutido e julgado. E a decisão dos companheiros presentes foi excluí-los do nosso quadro associativo. Assim, comunicamos a categoria que Heleno Cordeiro de Oliveira, Salvador Venâncio, Walmir Braga e Luiz Carlos Rodrigues Monteiro, não pertencem mais as nossas fileiras.

GOVERNO DETERMINA QUE FGTS SEJA PAGO NA HORA PELOS BANCOS DEPOSITÁRIOS

De acordo com circular do Banco Central, os saques do FGTS deverão ser agora imediatos. Isto é, para sacar seu dinheiro, em caso de despedida sem justa causa, basta o trabalhador apresentar no caixa do Banco o AM (Autorização para Movimento de Conta Vinculada), fornecido pela empresa. Só em caso de dificuldade de comunicação imediata entre agência bancária e a unidade centralizadora de todo o processamento contábil das contas do FGTS, haverá uma tolerância de 5 dias para o pagamento.

O Banco Central tomou tal providência diante dos comprovados casos de atraso no saque do dinheiro do trabalhador, e os quais foram repetidas vezes denunciados pelos sindicatos. De modo geral, os bancos, sob os mais variados pretextos, retiam os depósitos, prejudicando o trabalhador. Houve, inclusive, casos que obrigaram os optantes do FGTS a recorrer à Justiça do Trabalho para poder reaver o seu dinheiro, diante da negativa dos bancos em libera-lo.

A circular do Banco Central determina ainda que os bancos deverão manter todas as "AM" devidamente protocoladas, de modo a permitir a facil identificação da data do seu recebimento, para efeito de fiscalização.

TRIBUNA METALÚRGICA

Órgão Informativo dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema.

Diretoria: Luiz Inácio da Silva, Rubens de Arruda, Severino Alves da Silva, Nelson Campanholo, Devanir Ribeiro, Djalma de Souza Bom Expedito Soares Batista.
Redator Responsável: Antonio Carlos Felix Nunes
Redação: R. João Basso, 121, S. Bernardo do Campo - Fone: 452-3922

Os artigos são de inteira responsabilidade de seus autores

editora jornalistica CRIART ltda.
R. do Carmo, 56 - 2.º - Sala 24 - Tel.: 35-1427 - Centro - S. Paulo

PATRÕES ESTÃO SOLTANDO FOGO

A ofensiva patronal, nos últimos tempos, tornou-se generalizada. Naturalmente em consequência das instruções (ver primeira página) dadas pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) Tudo com vistas a romper a unidade e a organização dos trabalhadores, provadas com a realização das greves. As agressões, represálias e arbitrariedades atingiram indistintamente a todos. Sequer velhas garantias de lei, respeitadas durante vários anos, escaparam à sanha dos patrões, sequiosos de sufocar, a qualquer preço, o movimento sindical. Nesta e nas páginas seguintes estamos denunciando a violência praticada por várias empresas contra a organização do trabalho e os nossos direitos.

AGRESSÃO NA VILLARES GERA PROTESTO

O chefe Antonio Carlos Reis (mais conhecido por bate-estaca) pretendeu que um trabalhador desse mais produção do que suas forças permitiam. Primeiro falou bravo, com aquela rompância de todos os chefes truculentos. Não satisfeito, aumentou a rotação da máquina com suas próprias mãos, pensando que assim conseguiria seu objetivo. Mas o trabalhador, consciente de sua obrigação e dos seus direitos, resistiu à absurda ordem do chefe. Aí o Bate-estaca apelou de uma vez, agredindo-o fisicamente.

Esse último ato foi a gota d'água para a deflagração da greve de solidariedade na indústria Villares, que durou mais de oito dias. Foi a paralisação mais longa que já tivemos na região, depois das greves de maio último. E também foi a maior lição que se deu a uma empresa que subestimou a unidade dos seus trabalhadores, ao mesmo tempo em que procurou desmoralizar a organização sindical, não aceitando as ponderações da nossa entidade de classe e respondendo a nossa intenção de dialogar com atos arbitrários (as dispensas com justa causa, por exemplo).

VELHOS PROBLEMAS

A agressão do Bate-estaca soma-se a outros motivos de descontentamento do pessoal da Villares. Há algum tempo, como se recorda, houve uma revolta contra o preço e péssima qualidade das refeições da empresa. Por vários dias ninguém comeu alí, e essa forma de protesto ficou conhecida como "greve de fome". Mais tarde, a Villares se comprometia a atender a reivindicação do pessoal.

A agressão do trabalhador foi imediatamente comunicada ao Sindicato, que para lá enviou dois dos seus diretores e um advogado com o propósito de encontrar uma solução amigável. Mas a revolta dos trabalhadores, à essa altura, era muito grande. De forma que, enquanto os dirigentes sindicais conversavam com a direção da empresa sobre o assunto, os operários do setor de freza começavam a parar.

EMPRESA IRREDUTÍVEL

Uma das exigências dos grevistas foi a dispensa do chefe agressor. Mas a empresa fechou-se em copa, recusando-se a qualquer entendimento com o pessoal e, ainda por cima, tudo fez para impedir que o sindicato conversasse com os manifestantes no local de trabalho. Contribui ainda para acentuar o descontentamento dos trabalhadores o critério usado com relação à agressão: o agredido foi logo despedido, enquanto o agressor era apenas suspenso por três dias. Mas a empresa não ficou só nisso: argumentou, num ato maior de provocação, que o Bate-estaca, quando retornasse, saberia agir para obrigar o pessoal a retomar o serviço.

À essa provocação, a resposta dos trabalhadores foi imediata. Pois, o reaparecimento do Bate-estaca no serviço fez com que os trabalhadores de outras seções, até então trabalhando normalmente, aderissem ao movimento dos frezadores. Agora, a paralisação atingia os setores de usinagem leve, ferramentaria e de tornos.

Inconformada, a empresa redobraria sua repressão, suspendendo o pessoal por dois dias e dispensando alguns trabalhadores por justa causa. Seguia-se a essa uma outra suspensão de três dias. Apesar de todos esses atos de represalia, o movimento paredista não cessou definitivamente, e o moral do pessoal continuou alto, ninguém se intimidou diante do arreganho patronal.

Por certo, os patrões da Villares, cuja produção foi bastante prejudicada pela prolongada paralisação, não contavam com essa rigidez dos seus empregados. Que isso lhe sirva de lição, para que não mais brinque com os brios dos trabalhadores, e nem despreze a nossa capacidade de unir-se e organizar-se para movimento de solidariedade a um companheiro agredido e ofendido em sua condição humana.

O JOGO SUJO DA SCANIA

Depois de dispensar, perseguir e proibir trabalhadores de conversar com nossos diretores, a Saab-Scania recorreu à Delegacia Regional do Trabalho, como derradeira tentativa de liquidar com a atuação sindical junto aos seus empregados.

Referimo-nos à denúncia que fez àquele orgão oficial, e segundo a qual os diretores do Sindicato, Gilson e Severino, estavam sendo inconvenientes aos seus interesses e, por isso, precisavam ser dispensados da fábrica. No ofício, a Scania desejava saber como poderia demitir esses dirigentes sindicais, sem brutalizar a legislação que garante estabilidade ao trabalhador enquanto for diretor do seu órgão de classe. É claro que não conseguiu orientação para agir, nem poderia consegui-la, uma vez que os referidos companheiros vêm atuando estritamente de acordo com as prerrogativas que a lei concede ao dirigente sindical.

APELAÇÃO

A tentativa de liquidar com a ação sindical junto aos seus trabalhadores — a qual certamente incomoda pelo fato de impedi-la de explorar com maior intensidade a força de trabalho — vem sendo feita há muito tempo pela Scania. Há dois meses exerceu uma violenta repressão contra aqueles trabalhadores mais ligados ao Sindicato e participantes das lutas alí travadas por melhores salários e condições de trabalho. Repressão iniciada com perseguições e que culminou com a dispensa de dezenas de trabalhadores. A ofensiva seguinte seria contra os nossos dirigentes, com tentativas de suborno e de corrupção, e através de calúnias contidas em divulgações duvidosas.

O companheiro Gilson, intensamente perseguido durante a greve de maio e por ocasião das injustas dispensas em massa, foi a grande vítima desses métodos sujos. Um dia, foi chamado à gerência e alí prensado durante cerca de duas horas para que "maneirasse" sua atuação sindical dentro da empresa. Nessa ocasião, ofereceram-lhe uma sala, onde ficaria, sem trabalhar, apenas para receber os trabalhadores interessados em orientação sindical. Com isso, a empresa visava "comprar" o companheiro Gilson. Pois o que pretendia era retirá-lo das linhas de produção, desligando-o dos seus colegas de trabalho. Não conseguindo seu intento, diante da pronta recusa de Gilson, a Scania apelou dando-lhe uma carta de advertência.

PAPAGAIO SUJO

Um pequeno boletim (papagaio) apareceu na fábrica, contendo ofensas aos companheiros Gilson e Severino. Esse boletim (enviado às chefias e a trabalhadores em envelope com o timbre da empresa) dizia que o pessoal foi despedido por culpa dos dois. Em baixo vinha assinado MOVIMENTO OPERÁRIO. Mas os responsáveis por esse "movimento operário" jamais apareceram, desconhecendo-se a existência de outro além daquele que o Sindicato e os trabalhadores promovem às claras e amparados em dispositivo da lei. Portanto, a iniciativa dos panfletos clandestinos só poderia ser da própria empresa. Ainda mais porque, além dos distribuidos em envelopes da fábrica, outros foram afixados à farta em todos os setores de trabalho e nos banheiros, locais sempre bastante vigiados por guardas e chefes.

Mas o Sindicato e os trabalhadores não se deixaram intimidar. Tão logo ocorreram essas provocações, deu-se uma resposta à altura, através de um boletim (este sim, legal e assumido pelo Sindicato), cujo final diz o seguinte: "Ao lado disto (das recentes represalias e tentativas de desmoralizar a luta sindical), a Scania, seguindo a regra do capitalismo sem pátria, vem restringindo as conquistas dos seus trabalhadores, como ocorreu no caso do restabelecimento dos 25% em caso de partos, cirurgias e internações realizadas pelas sociedade beneficente. Denunciamos todos os atos como um conjunto de atividades tramadas pelas multinacionais, para poderem continuar explorando como bem entendem a classe trabalhadora. Se não tomarmos atitude de homens responsáveis, em breve seremos tratados a chicote. A honra e a dignidade da classe estão em jogo. Portanto, todo apoio aos nossos diretores Gilson e Severino."

AS MUITAS BURLAS DA ABRAÇATEC

Salários baixos, inobservância total às regras de segurança e higiene, assim como tratamento inadequado às mulheres trabalhadoras, são irregularidades apontadas na Abraçatec Artefatos de Metais S/A. Os trabalhadores estiveram no Sindicato reclamando, e uma audiência já foi solicitada à direção da empresa, com vistas a se obter o atendimento às reivindicações.

A empresa não possui refeitório, e o que obriga os empregados a tomar lanches no vestuário ou na própria seção de trabalho. O vestuário é pequeno, sem condições para comportar todos os empregados da firma. Além disso, não possui enfermaria, e o que dificulta um atendimento rápido em caso de acidente de trabalho.

Na parte de higiene, constata-se a sujeira dos sanitários e, quanto à segurança, verifica-se falta de equipamentos de proteção para as mulheres, como óculos, sapatos e protetores de máquinas. Além disso, a empresa, embora tenha mais de 50 empregados, não possui uma CIPA, e o que contraria disposições da lei de segurança e higiene do trabalho.

Por outro lado, as mulheres são submetidas a tratamento vexatório e humilhante, pois para ir ao banheiro precisam pegar a famigerada chapinha. Na parte de salários, o pessoal reclama 30% de aumento, equiparação entre os que executam o mesmo serviço, além de extinção de uma série de descontos em folha de pagamento considerados ilegais.

MERCEDES TENTA DESPEDIR DOIS DIRETORES NOSSOS

A Mercedes Benz, num grande desrespeito à nossa legislação e a nossas conquistas, tentou demitir dois diretores suplentes do Sindicato, Juraci e Claudio, por justa causa. Só não levou adiante seu intento porque o Sindicato e os trabalhadores imediatamente se mobilizaram em defesa do mandato daqueles companheiros. Mais os dois chegaram a ser afastados do setor de trabalho pela chefia, sob a alegação de que estavam atrapalhando a produção com sua atividade sindical.

DESCULPAS

O Sindicato então lançou um boletim aos trabalhadores da Mercedes, esclarecendo que os companheiros diretores corriam o risco de dispensa com justa causa, e que a empresa estava violentando uma das principais garantias do trabalhador prevista na lei. Só após isto a empresa voltou atrás, enviando uma carta de desculpas ao Sindicato. Na carta dizia saber que dirigentes sindicais não podem ser despedidos, mas que Juraci e Claudio estavam abusando de suas prerrogativas, deixando de cumprir tarefas concernentes à produção. Afirmava que se afastavam do local de trabalho para manter contatos com colegas de outros setores.

Claro que a Mercedes desejava que os nossos companheiros diretores se mantivessem quietos, só produzindo, e relegando suas obrigações sindicais a último plano. Mas um diretor sindical, na empresa, deve ter ampla atuação, de forma que seus companheiros de trabalho vejam nele seu autêntico representante.

Felizmente, o episódio da Mercedes foi superado. Mas devemos estar atentos, pois sem dúvida ela tentará outras maquinações visando a enfraquecer ou mesmo liquidar a atividade sindical junto aos seus trabalhadores.

VOLKSWAGEN REEDITA HOLOCAUSTO

As cenas do "Holocausto" mostrado na Televisão referem-se a acontecimentos de quase 40 anos atrás; mas o "holocausto" da Volkswagem começou muito recentemente, a partir do nosso 3.º Congresso, realizado em outubro último. As primeiras vítimas (não os judeus, mas operários brasileiros) foram onze participantes daquele congresso: um a um foram sendo demitidos, pelo fato de se revelarem lutadores e conscientes das mudanças que devem haver no sindicalismo para que nossos direitos sejam melhor defendidos.

Holocausto é como o pessoal passou a chamar a indústria dos alemães. E, pela série de irregularidades trabalhistas e métodos de perseguição que lá se verificam, como veremos abaixo, não se pode dizer que tal apelido seja impróprio. Afinal, holocausto quer dizer sacrifício imposto às pessoas. A baixa dos 11 companheiros citados, em represalia por terem participado de um congresso sindical, mostra que o procedimento da empresa vem sacrificando dezenas de trabalhadores que não se deixam submeter aos seus caprichos. Tudo isso á algo parecido com o "holocausto" a que foram submetidos os judeus durante a 2a. Guerra Mundial.

PERSEGUIÇÃO

A perseguição (continuação da vingança por causa da greve de maio) na Volks é cada vez mais intensa. Basta dizer que 25 trabalhadores do setor 1.181, pelo fato de se oporem a um método desumano de controle de produção, foram sumariamente despedidos. Tudo aconteceu quando o pessoal protestou contra o MTM (Movimento—Tempo—Minuto), cujo objetivo é reduzir o número de funcionários nas linhas de montagem, sem prejuizo da produção. Só de uma linha foram demitidos 20, e mais 5 de outra.

E, lembrando a maneira como se promovia o "Holocausto" de lá, a direção da empresa colocou um guarda (à paisana, naturalmente, e no bom estílo da velha Gestapo) na cola do nosso companheiro diretor, Mauro Massani. Esse agente vigia durante toda a jornada de trabalho o nosso dirigente, no intuito de saber o que faz e o que conversa com os colegas da fábrica.

Com esse serviço de espionagem e vigilância, a empresa desandou a cometer arbitrariedades contra a organização sindical. Agora, os chefes são instruídos no sentido de se inteirarem do comportamento de cada trabalhador, verificando se são sindicalizados e se têm atuação destacada dentro da fábrica. E, constado isso, a marcação sobre o companheiro se torna brutal: se se recusa a fazer hora extra, ou se se recusa a compensar um feriado, é logo chamado à cabeça e perguntado se está fazendo isso por orientação do Sindicato. E basta um descuido para o companheiro ser demitido pelo simples fato de ser sindicalizado.

HIGIENE E SEGURANÇA

Na Volks, como no do campo de concentração nazista, segurança e higiene não são coisas que ela presa muito. Com referência às refeições, por exemplo (e este já é um problema de saúde), temos o desprazer de informar que por duas vezes, este ano, o pessoal foi atacado de desinteria em virtude da comida estragada que lhe foi servida. Consta, inclusive, que jornalistas da grande imprensa e personalidades têm declinado do convite para almoçar no restaurante da empresa, em razão de tal acontecimento. Afinal, os visitantes não desejam correr o risco. Mas os trabalhadores, confinados em suas bem protegidas dependências, não têm opção. Além disso, quando não vem estragada a comida é de péssima qualidade, ou seja, mal temperada, com sabor pouco agradável.

Quanto ao aspecto de higiene e segurança no trabalho propriamente dito, há a registrar a falta de exaustores em diversas alas de produção, notadamente nas de números 2, 3, 4, 5 (porões) e 6. Em conseguência, nessas seções se acumula enorme quantidade de fumaça, perturbando a respiração e a visão do pessoal. Mas a empresa não está nem aí, apesar das reclamações. Sequer paga o devido adicional de insalubridade ao pessoal do teste de motores, onde também não há qualquer sistema de ventilação.

E LEVA AS SUAS VÍTIMAS ATÉ À MORTE

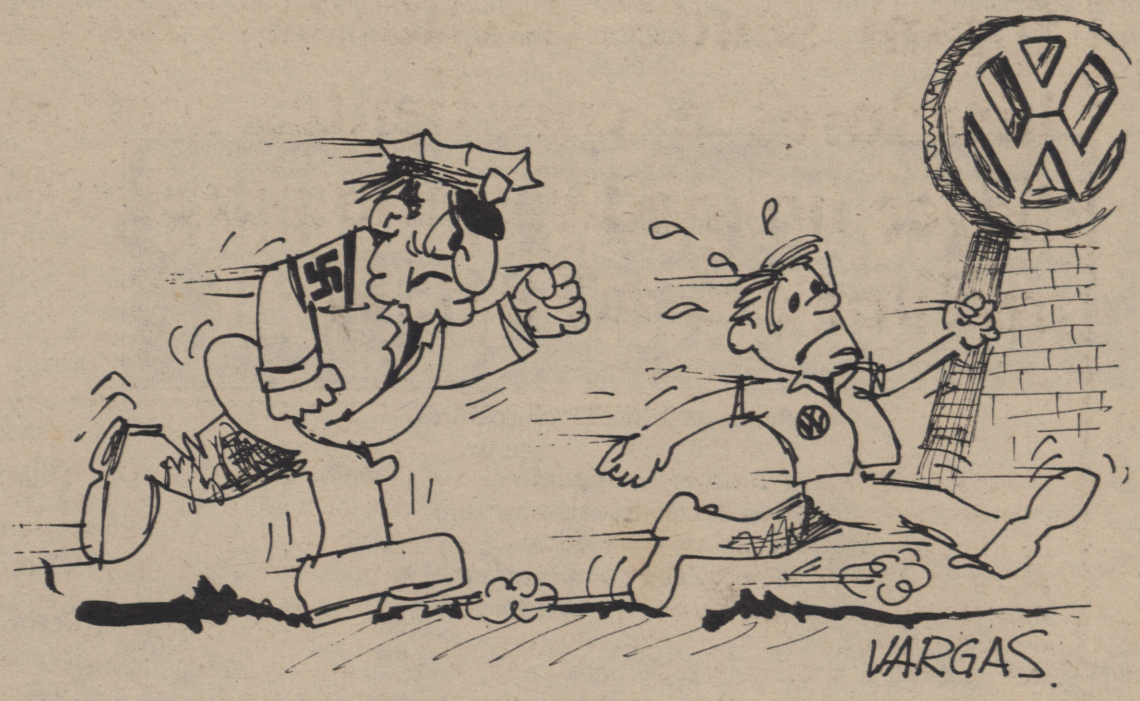
No "Holocausto" mostrado na TV, a prisão e morte de judeus não eram comunicadas a ninguém. Na Volks os acidentes de trabalho também não são comunicados com a devida precisão ao INPS. Resultado: o trabalhador acidentado fica sem seguro, sem indenização e, em caso de morte, sua família fica sem pensão. Já aconteceram alí casos dessa espécie. Alguns até dolorosos, como foi o do eletricista Adilson, vítima de um forte choque na cabeça quando executava seu serviço. O choque elétrico afetou internamente e ele acabou internado num hospital. Este, desconhecendo o fato, considerou-o louco. Medicado sem diagnóstico certo, Adilson veio a falecer. E aí ocorreu o pior: a família do acidentado viu-se desamparada, sem pensão do INPS, simplesmente porque este não reconheceu a morte como consequência do acidente de trabalho. E não reconheceu porque a Volks escondeu o fato.

AUMENTOS & OUTRAS

Depois de 25 anos, com o objetivo de aumentar a produção e melhorar o funcionamento do trabalho (a seu favor, é claro) a Volks decidiu alterar o horário de refeições, reduzindo este para 45 minutos. A lei, como se sabe, estabelece uma hora para as refeições. Entretanto, se a intenção era fazer com que os trabalhadores chegassem quinze minutos mais cedo em casa, na largada do serviço, tudo bem. Mas não foi isso que ocorreu. Ao mesmo tempo em que reduziu o horário de refeições, a Volks passou a exigir que os trabalhadores permanecessem uma hora a mais prestando-lhe serviços. Assim, quem deveria deixar o serviço as 15,15 horas passou a faze-lo às 16,15 horas. Como se vê, a folga das refeições foi encurtada e as horas de trabalho simplesmente prolongadas.

Outro tipo de malandragem da empresa se verifica com relação aos aumentos salariais conquistados com as greves de maio. Eis que, na mesma proporção dos aumentos previstos no acordo intersindical, foram alterados os preços dos serviços que oferece aos trabalhadores, como a alimentação, transporte e cantina interna. Assim, em junho esses serviços passaram a custar mais 5.5%, em agosto, 4,5%, em outubro 5,5% e deverá ser elevado ainda em 4,5%, que é a última parcela do aumento salarial estabelecido no acordo. É claro que o pessoal não está nada satisfeito com tal procedimento, pois os aumentos salariais obtidos com o arriscado movimento de maio estão, na prática, sendo engolidos pela própria empresa.

Finalmente, eis a última grande jogada da Volks para tornar perfeito o seu "holocausto": cobra uma taxa especial, altamente elevada, para o uso dos seus onibus, daqueles que adquirem veículo através do seu sistema próprio de financiamento. Como se sabe, quem compra carro na Volks, gozando aquele minúsculo desconto, fica "amarrado" durante seis meses. Isto é, só depois desse tempo pode se desfazer do carro. Pois bem. dentro desse prazo, caso o trabalhador deseje utilizar a condução da empresa, arca com uma tarifa especial, ao invés dos 42 cruzeiros mensais atualmente cobrados. Acontece que, depois do referidos seis meses, a empresa invoca uma série de pretextos para não mais permitir o uso dos seus onibus pelo trabalhador que adquiriu o carro. Geralmente alega que os onibus já estão com sua lotação completa, e que o trabalhador deve aguardar uma vaga.



MORTE POR ACIDENTE: QUEM É O CULPADO?

Vítima de acidente de transito, ocorrido no pátio da Volkswagem à noite de 13 de novembro último, veio a falecer o companheiro Luiz Ferreira de Oliveira. Luiz desempenhava o cargo de vigilante e seu passamento resultou de fratura craniana exposta conforme atesta o laudo médico. O acidente ocorreu, segundo se sabe, pelo excesso de velocidade imprimida ao veículo que transportava o pessoal a Ala III, onde estaria ocorrendo um princípio de incêndio denunciado pelo sistema de alarme da empresa.

O acontecimento, que ceifou a vida preciosa de mais um companheiro, suscita algumas interrogações:

1— Qual a necessidade que leva os veículos da Segurança Industrial a desenvolverem tamanha velocidade?

2— Não seria lógico e justo que só as ambulâncias e carros do corpo de bombeiros tivessem permissão para ultrapassar a velocidade de 10 quilometros por hora, estabelecida no regulamento interno da empresa?

3 - Finalmente, quem será o responsável por mais essa morte, resultante de um acidente ocorrido no interior da empresa?

OS PATRÕES ESTÃO A FIM DE NOS FERRAR DE QUALQUER MANEIRA. QUEREM LIMPAR A ÁREA PARA QUE QUANDO CHEGAR A NOSSA CAMPANHA SALARIAL DEITAREM E ROLAREM. MAS NÃO ENTREM NA DELES. ANTES DE QUALQUER ATITUDE VENHAM AO SINDICATO SE ORIENTAR.

NOTÍCIAS DAS EMPRESAS

FORD NÃO ASSISTE TRABALHADOR E AINDA NÃO ABONA AS FALTAS

O serviço de assistência médica da Ford vem sendo o motivo do maior descontentamento dos trabalhadores. Quando alguém fica doente já sabe que sua falta ao trabalho não será abonada, caso tenha sido obrigado a recorrer a um dos médicos do convênio, por dificuldade de se dirigir ao departamento da firma. Não se compreende porque isso acontece, já que a empresa mantém um plano de atendimento médico com as companhias Sul America e AMICO. Se a Ford não confia nos médicos dessas empresas por que não rompe logo o convenio e aparelha melhor seu departamento interno para atender os funcionários?

Realmente é um absurdo o que está acontecendo. Todos receberam um livro com os endereços das unidades assistenciais das referidas companhias, a fim de que possa escolher a que fica mais perto de sua residência. Entretanto, os atestados fornecidos por essas unidades não são reconhecidos pela empresa. Para fins de abono de falta, a Ford exige que o trabalhador se consulte no médico da fábrica. Entretanto, isso nem sempre é possível, pois há companheiros que residem muito longe dali e, em caso de urgência, não poderão evidentemente se utilizar do departamento médico da firma.

DEFICIENTE

No turno da noite trabalham cerca de quatro mil e quinhentos trabalhadores. Entretanto, nesse período o departamento médico interno não conta sequer com um profissional para atender os funcionários.

Em consequência disso, perdemos dia 6 último o companheiro Walter de Oliveira. O companheiro sofreu um mal súbito e não pôde ser socorrido na hora. Talvez fosse salvo se a Ford estivesse aparelhada em matéria de segurança e assistência à saúde, nos termos da legislação.

Esse fato lamentável é mais um exemplo do desprezo da Ford pela saúde e a vida dos seus empregados. Basta verificar que o seu departamento de segurança, que deveria também cuidar desse problema, só se preocupa com o uso de óculos e avental, zelando para que o trabalhador não rasgue o uniforme, acarretando prejuízos à firma. A falta de um médico numa comunidade de mais de quatro mil trabalhadores, que varam a noite dando lucros à Ford, é bem uma demonstração dessa brutal exploração a que as multinacionais submetem o trabalhador brasileiro. Para elas, nossas vidas pouco valem. Mas nós não aceitamos esse conceito empresarial e cada irregularidade constatada agiremos com firmeza, confiantes na força da nossa unidade e organização.

CHEFES INVADEM BANHEIROS NA POLIMATIC E METAGAL

Auxiliares de inspeção e inspetores de qualidade são as maiores vítimas de perseguição na Polimatic. Os chefes estão instruídos pela empresa para não darem sossego ao pessoal. Não se sabe o que a empresa pretende com essa orientação.

A bronca chegou ao Sindicato e um contato foi tentado com a chefia da fábrica, mas até agora, ela não se mostrou interessada em conversar conosco. Lá ocorrem coisas desta ordem: o tempo que o trabalhadore fica no banheiro é rigorosamente controlado pelo lider do setor. Este chega a invadir o banheiro, sem o menor respeito pelas mulheres, para saber o que se passa lá dentro. Na impossibilidade de um encontro com a empresa, para tratar do problema, o Sindicato tomará outras providências capazes de coibir tais abusos.

A GREVE PÁRA A METAGAL

A paciência do pessoal esgotou diante da indiferença da empresa pelas suas reivindicações. E a greve eclodiu na Metagal, tendo como objeto um pedido de aumento salarial de 25%, demissão de alguns chefes arbitrários e redução e melhoria da comida alí servida. E a reivindicação é das mais justas, como veremos no relato abaixo, feito à Tribuna Metalurgica antes de o movimento ser deflagrado.

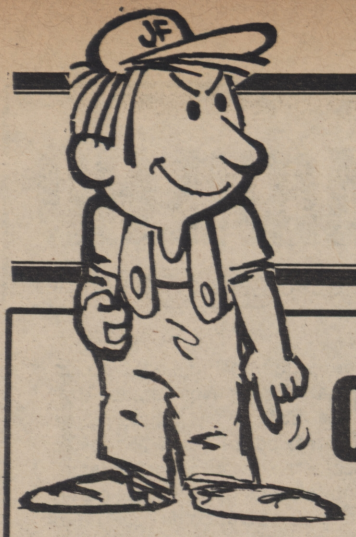
Restaurante pequeno, que não comporta os 600 operários da empresa, e ragú ruim e caro, eis o motivo de descontentamento do pessoal da Metagal. As refeições são do SESI (o que já é uma indicação de má qualidade) e custam aos trabalhadores Cr$ 12,50. Mas a bronca é sobre a má qualidade: o bife nunca tem boa cara (dizem que vem azul e com semelhança de carne de jegue) e os demais ingredientes não são nada convidativos, mesmo que o sujeito esteja com a maior fome. Basta dizer que, entre os 60 operários que almoçam no restaurante, mais de 50 comem de marmita trazida de casa. E há muita gente que prefere a comida especial, um tal prato do dia, composto de feijão, arroz, linguiça, ovos e abobora, pelo preço de 25 cruzeiros.

Mas, as broncas não ficam aí. Os chefes Valdir e Onofre são acusados de tratar os operários com palavrões, não respeitando sequer as mulheres. O chefe de segurança, José Maria, manda o pessoal colocar lysoform bruto nos banheiros, o que provoca um cheiro insuportável. Nos banheiros o papel higienico foi substituído por jornal. E estão sempre muito sujos. E, sem cerimonia, o chefe costuma entrar no banheiro das mulheres, no exato momento em que alguma delas lá se encontra. Diz que é para verificar se a mulher está tomando banho antes da hora da saída. Todos os dias falta agua, porque o registro é fechado propositalmente pela chefia. Tudo isso será para castigar o trabalhador? Olha lá Metagal, as providências já estão sendo tomadas para coibir tais abusos.

BAIXOS SALÁRIOS

Em alguns setores da empresa, altamente insalubres, o pessoal não recebe o devido adicional. Registre-se ainda os baixíssimos salários pagos por essa empresa, em contradição com a comida cara que fornece ao pessoal. Eis que a media do ganho alí é Cr$ 8,26 hora, o que leva o pessoal a gastar quatro horas de salário para almoçar e jantar na empresa. Isto sem falar no citado prato especial, que custa 25 cruzeiros.

OS PATRÕES ESTÃO A FIM DE NOS FERRAR DE QUALQUER MANEIRA. QUEREM LIMPAR A ÁREA PARA QUE QUANDO CHEGAR A NOSSA CAMPANHA SALARIAL DEITAREM E ROLAREM. MAS NÃO ENTREM NA DELES. ANTES DE QUALQUER ATITUDE VENHAM AO SINDICATO SE ORIENTAR.



NOTÍCIAS DAS EMPRESAS

CARFRIZ: 200 COMPANHEIROS NA RUA

A cena era de um filme policial cheio de lances misteriosos: atrás dos portões e postados em outros pontos estratégicos, misteriosos elementos fotografavam e filmavam os diretores do Sindicato com os operários, em frente da fábrica. Resultado: grande parte dos que conversaram com os dirigentes sindícais foi demitida por justa causa.

Estamos falando da Carfriz, onde houve uma greve no início de novembro. Só que a firma endureceu, não topou um diálogo leal com o Sindicato. Ao contrário, passou a usar todos esses métodos policialescos para intimidar os trabalhadores e fazer fracassar o movimento. O pessoal iniciou a paralisação exigindo 50% de aumento salarial e a extinção de um absurdo cartão de controle de produção.

Logo que o movimento se deflagrou, o Sindicato tratou de dar assistencia aos trabalhadores, abrindo suas portas para várias reuniões com o pessoal envolvido na luta. A partir dai começaram as pressões, através dos chefes, que tudo fizeram para que garotos, mulheres e velhos desistissem do movimento. E olha que os chefes de lá não são de brincadeira, fisicamente: uns grandalhões fortes e truculentos!

CHAMOU A POLÍCIA

No início, todo mundo parou, mas a greve terminaria com apenas 200, dentre os quase mil empregados da empresa, resistindo ao fogo cerrado do patrão. Esses acabaram postos fora da fábrica, pois não foi admitido que ficassem parados junto às máquinas. Para atemorizar ainda mais chamaram a polícia, e esta ficou o tempo todo rondando por alí.

RESISTÊNCIA

A resistência dos companheiros que decidiram continuar o movimento reivindicatório até suas últimas conseqüências durou mais cinco dias. Durante todo o tempo da paralisação, a empresa insistiu em dizer que estavam dispensados por justa causa. No fim, depois de várias interferências do Sindicato e com a realização de uma mesa-redonda na Delegacia Regional do Trabalho, chegou-se a um entendimento: os 200 companheiros seriam dispensados mais com seus direitos garantidos, perdendo apenas o aviso prévio. E assim a greve terminou. A sua causa — a reivindicação dos 50% de aumento e abolição do cartão de controle de produção — não foi reconhecida pela empresa. As vítimas das dispensas foram os trabalhadores não especializados, cujas vagas seriam logo preenchidas com anúncios nos jornais. O movimento, porém, deixou uma grande lição: mostrou que o empregador se agarra com unhas e dentes em seus interesses, e tudo faz para enfraquecer a disposição de luta dos trabalhadores. Ele parte para o desespero e torna-se, como no caso, desumano e perverso, usando de todos os meios para quebrar a unidade dos trabalhadores. Por isso, todo e qualquer movimento deve estar alicerçado numa unidade muito grande e numa exemplar consciência de classe. Quando partimos para esse tipo de luta — a briga de classe — devemos estar conscientes de que estamos fazendo uma verdadeira guerra. E, como em todas as guerras, vence quem estiver melhor preparado para lutar.

DOAR SANGUE NA ACRIPUS DÁ ROMBO NO SALÁRIO

Doar sangue (ato humanitário, que salva vidas) custa ao trabalhador da Acripus um rombo em seu salário. Isto porque a firma não aceita o respectivo comprovante apresentado pelo trabalhador. No entanto, está na CLT que a falta ao serviço para doar sangue deve ser abonada pelo empregador. Mas a Acripus (indústria de aparelhos elétricos) não quer nada com nada. Ela não aceita também atestado médico fornecido pelo Sindicato e, quando há um feriado no meio da semana, obriga o pessoal a trabalhar meia hora a mais por dia para compensar o prolongamento da folga. E tem mais, além dos baixíssimos salários que paga: a hora noturna alí é de 60 minutos mesmo, contrariando a lei que estabelece uma hora de 52 minutos e trinta segundos. No fim do mês, já viu: o trabalhador deu de graça à empresa várias horas de trabalho. O Sindicato está tomando providencias para que essas irregularidades sejam sanadas, mas o pessoal precisa se unir mais e mais para ajudar a resolver esses problemas.

Colaboraram com as noticias das empresas os seguintes companheiros diretores: Devanir Ribeiro, Expedito Soares Batista, Manoel Anisio Gomes e Vasile Volcov.

COMPANHEIRO METALÚRGICO!

Denuncie no Sindicato a irregularidade da fábrica onde você trabalha. Assim, você recebe orientação para se defender e, ao mesmo tempo, contribui para que a diretoria do Sindicato possa melhor defender a categoria.

BOLSAS DE ESTUDO

Atenção Senhores Bolsistas:

Os contemplados com bolsas do PEBE, devem comparecer ao departamento de Bolsas de Estudo do Sindicato a fim de retirarem a Declaração de Frequência do 2.º semestre de 1978, o mais breve possível. Quem deixar de faze-lo no tempo habil perderá o pagamento da próxima parcela. Portanto, compareça urgente ao Sindicato.

ESTUDE NA ESCOLA DO SINDICATO (CENTRO EDUCACIONAL TIRADENTES) MATRÍCULAS ABERTAS

MATRÍCULAS A PARTIR DE 18 DE DEZEMBRO DE 1978

INÍCIO DAS AULAS EM 05 DE FEVEREIRO DE 1979

CURSOS EM CONVÊNIO DO SENAI

— ELETRICISTA INSTALADOR
MATRÍCULAS ABERTAS
INÍCIO DO CURSO EM FEVEREIRO DE 1979

— MATEMÁTICA BÁSICA I e II
— LEITURA E INTERPRETAÇÃO DE DESENHO MECÂNICO
— DESENHO TÉCNICO

MATRÍCULAS A PARTIR DE 15 DE JANEIRO, COM INÍCIO DOS CURSOS EM FEVEREIRO DE 1979

— CONTROLADOR DE MEDIDAS
NOVAS TURMAS EM MARÇO DE 1979

VENHA ESTUDAR COM A GENTE