

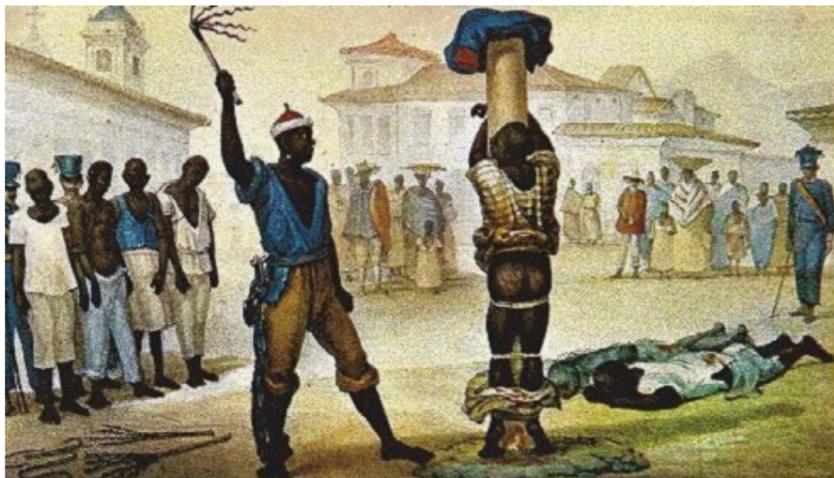


Da escravidão à Concessão...o chicote na mesma mão

A assembleia do dia 11/8, nos fez lembrar a época da escravidão, onde havia pessoas negras que eram submissas e se sujeitavam às atrocidades por medo, porém, existiam outras pessoas negras que resistiam e lutavam e não tinham medo nem em ter suas vidas ceifadas pela causa. Hoje com certeza os seus descendentes estão orgulhosos de seus mártires, contudo naquela época havia uma minoria de negros que se aliavam aos senhores de escravos tornando-se capatazes. Eles não eram e nunca seriam homens brancos, porém, por algumas regalias se vendiam e açoitavam os outros irmãos negros, da mesma sorte. Os anos se passaram e graças a DEUS e as atitudes humanitárias não vivemos mais essas tristes lembranças. Entretanto, a postura desrespeitosa de alguns representantes da empresa, com falta de respeito não só com a diretoria do Simerj, mas com toda a categoria metroviária nos fez lembrar o passado, aliás o comportamento desses “chefetes” não foi surpresa, pois antes eles circularam pelos postos de trabalho espalhando o medo e o receio aos funcionários, com discurso de demissões para aqueles que

não apoiassem a proposta da empresa, prática essa já relatada na edição anterior do Linha Direta. E ainda tiveram pretensão de fazer da assembleia um trampolim para futuras promoções imaginando que não será considerado o seu profissionalismo, mas sim o fato de se sujeitarem à vontade da empresa. Até hoje, a categoria questiona a promoção de um certo chefe de estação que teve uma promoção logo após uma atuação teatral em assembleia de 2013. Esse parece ser o critério que a empresa vem adotando para criar cargos de chefias, aumentando assim o abismo salarial. Porém nem tudo é feio, baixo e medíocre, ressaltamos que a postura de grande parte da categoria que esteve presente na assembleia foi exemplar, souberam digerir as menti-

ras e a pressão imposta por esses gestores, que ao nosso ver realmente não merecem ser chamados de chefes, pois autoridade não se impõe-se conquista, mostrando o seu profissionalismo e não a má conduta, então a categoria metroviária está de parabéns pois de forma responsável soube dar a resposta, recusando mais uma vez a proposta que a empresa queria nos enfiar “garganta a baixo”. O Simerj teve conhecimento que mais uma vez a empresa liberou o pagamento de hora extra para o comparecimento de funcionários à assembleia, imaginando que o acordo já estava no papo, mas se esqueceu que quem decide é a categoria. Manteremos a nossa determinação em prol da categoria e estaremos informando a todos os próximos passos das negociações.



LINHA DIRETA



Publicação Oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas em Transportes Metroviários,
Veículos Leves Sobre Trilhos e Monotrilhos do Rio de Janeiro
Gestão 2014/2016 - Filiado à FENAMETRO

www.simerj.org.br - simerj@simerj.org.br - tel.: (21) 2532-0331 - 19/08/2015 Nº15

Rua Santa Amélia, 41 - Praça da Bandeira - CEP. 20260-030 - Rio de Janeiro

Fundos de Pensão e Invepar devem apurar comportamento de gestores da MetrôRio

O Código de Ética e Conduta da INVEPAR é um documento que orienta, sem deixar dúvidas, o comportamento dos seus funcionários em todas as situações do seu dia a dia. A forma como alguns gestores vêm se comportando mancha de forma irreparável o referido Código, fere gravemente os parâmetros de conduta nas relações com a sociedade e rebaixa o nível em relação à imagem e reputação do Grupo INVEPAR como agente sócio econômico. O comportamento destes gestores durante o processo de negociação coletiva entre Metrô Rio e a categoria metroviária representada pelo SIMERJ, no período que antecedeu as Assembleias e durante sua realização, envergonha todos aqueles que buscam um convívio democrático e civilizado. A Conduta condenável é praticada justamente por aqueles que

deveriam dar exemplo e servir de espelho para os demais funcionários. O Comitê de Ética, a INVEPAR e os Fundos de Pensão tem o dever de apurar os atos destes funcionários que insistem em desafiar as diretrizes de conduta previstas no Código de Ética da empresa. A solução para o impasse no Acordo Coletivo 2015 existe, basta à empresa priorizar neste momento difícil aqueles empregados que compõem a grande massa de funcionários da companhia, algo em torno

de (70%) que recebem os salários mais baixos, é inadmissível a empresa fazer a opção de proteger justamente os salários mais altos de uma pequena parcela (10%) dos empregados que consomem 40% da folha de pagamento, uma grande incoerência. O sindicato está pronto para continuar negociando uma saída que não seja injusta com aqueles que dão o sangue diariamente para oferecer um serviço digno para a população do Rio de Janeiro.



Código de Ética



Tietagem ou oportunismo?

A última assembleia realizada no dia 11/08/2015, demonstrou mais uma vez que mesmo pressionada e assediada pela empresa, a categoria pôde exercer o seu direito de voto rejeitando a contraproposta da empresa. Mas, durante a assembleia, alguns empregados tendenciosos da empresa tentaram tumultuar querendo transformar a as-

sembleia em circo, onde figuraram como os personagens principais de um picadeiro. Triste e lamentável espetáculo. A forma antidemocrática, desrespeitosa, agressiva, mal educada e inconsequente desses funcionários não será mais admitida nas próximas assembleias. Até por que parte desses funcionários apenas enxergam o seu pró-

prio umbigo, procurando uma promoção, sem almejar melhoras para o seu setor, a medida que já tiveram aumento no final de 2014, portanto dentro desse acordo coletivo, e agora vem com o falso discurso que preferem garantir o emprego do que ter um acordo justo. Isso é hipocrisia!

MetrôRio na ilegalidade

A lei 5.212/2008, determina que a qualidade do ar nas estações do metrô seja monitorada e o resultado das medições exibido em painel digital, instalado em local visível aos usuários. Já foi constatado que a qualidade do ar em algumas estações varia de ruim para péssimo, fato que coloca em risco a saúde dos empregados e dos

usuários. De acordo com artigo 195 da CLT, o SIMERJ solicitará ao Ministério do Trabalho e Emprego que seja realizada uma perícia técnica nas estações para avaliar e caracterizar o grau de risco ao qual estão expostos os empregados. Confirmado o grau de risco solicitaremos o pagamento de Adicional de Insalubridade que pode variar de 10%, 20%

ou 40% do salário regional, conforme o grau de exposição do agente nocivo. Vamos também informar ao Ministério Público quanto o descumprimento da lei por parte do MetrôRio. Caso seja reconhecido o direito, os maiores beneficiados serão os bilheteiros, auxiliares de estação e auxiliares de plataforma.

DESONERAÇÃO NA ÁREA DE TRANSPORTES DÁ NOVO FÔLEGO AO METRÔRIO

Durante as negociações do Acordo Coletivo deste ano uma das alegações da empresa Metrô Rio para não oferecer uma proposta que atendesse as reivindicações da categoria metroviária era o fim da desoneração da folha de pagamento proposta pelo Mi-

nistro da Fazenda. Na última semana os jornais noticiaram que o Governo Federal já aceitou manter a desoneração de alguns setores da economia, entre eles a área de transportes, desta forma a justificativa do Metrô Rio de não atender ao pedido dos trabalhadores

merece ser revista, haja vista que a manutenção da desoneração vai dar um fôlego a mais para a empresa.



No MNS existem duas Gerências e os problemas continuam sem solução

O Metrô na superfície (MNS) de Botafogo e de Ipanema é um bom exemplo da ineficiência de algumas gerências, sobretudo no que tange as condições de trabalho e a falta de respeito da empresa com os trabalhadores. Falta estrutura mínima para os operadores de linha e extensão (OLE) e operadores de caixa trabalharem, por conta disso, sofrem com os intemperes do tempo como: calor, sol, chuva, poeira e barulho, sem contar com a falta de segurança do local. O incompreensível é que o setor conta com duas gerências, mas os notáveis nada fazem. Então "para que tanta gerência se nada resolvem?". O problema não é

novo, já denunciávamos através dos informativos, mas infelizmente não houve ação positiva da empresa. A situação é tão crítica que cabe-

ria uma visita dos membros da CIPA no local, já que a gestão não está preocupada com as condições de trabalho dos seus empregados.

FLAGRANTES DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NO MNS BOTAFOGO



Cabine em condições precárias, cadeiras quebradas e goteiras em dia de chuva.

Empresas terão de revelar diferença salarial entre Executivos e funcionários

Foi aprovada no último dia 05 uma nova norma que exigirá que *as empresas revelem a remuneração de seus diretores executivos em comparação com a dos empregados*, como parte da Lei de reforma financeira de 2010. A norma obriga as grandes empresas a divulgarem a comparação entre o salário de seus executivos principais e o salário médio de seus empregados. A Lei ofe-

recerá uma valiosa informação aos investidores e outros atores do mercado" sobre os detalhes de "como a companhia administra seu capital humano". A publicação desses dados tem como previsão ser implementada no ano fiscal de 2017. A crescente desigualdade de renda se tornou um grande assunto de debate político. Há 50 anos, os principais executivos recebiam um salário cerca de 20 vezes maior

que a média dos empregados, enquanto em 2013 esta diferença disparou para 300 vezes mais, de acordo com uma recente análise do centro Economic Policy Institute. Pena que esta Lei foi aprovada nos Estados Unidos, pois aqui no Brasil também iria cair como uma luva, tamanha as discrepâncias salariais existentes.