

# VALE NÃO CUMPRE ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO e prejudica trabalhadores em jornadas extenuantes

**A** Vale costuma ser rigorosamente penalizada por não cumprir contratos, colhendo frutos pela exploração considerada irregular em todos os sentidos. E não é diferente com os trabalhadores, que precisam estar sempre cobrando e denunciando o não cumprimento de cláusulas dos acordos coletivos de trabalho e de direitos estabelecidos em lei.

O Sindicato vem cobrando insistentemente da empresa o reajuste salarial de 20% do valor do salário base para trabalhadores que passaram do turno de 6 horas para o turno fixo de 11 horas, direito

que foi estabelecido e assinado pela empresa em cláusula de Acordo Coletivo de Trabalho.

Estamos desde a implantação do direito conversando com a Vale, sem nenhuma resposta da empresa para corrigir os salários de companheiros que reclamam não terem sido contemplados pelo direito estabelecido no ACT. O Sindicato precisa correr para



Imagem de IA, meramente ilustrativa

identificar quem era do turno de 6 horas e passou para o de 12 horas e cobra da empresa o cumprimento do Acordo, mas vamos sendo “empurrados com a barriga”, sempre afirmando que “está analisando”. Pior ainda, supervisor vem caluniando com afirmações de que “a culpa é do Sindicato”.

## RELATO DE DENÚNCIAS FEITAS AO SINDICATO

**T**rabalhador em Fábrica Nova encaminhou ao Sindicato relatos de abusos absurdos de supervisor da área sobre os companheiros de trabalho. “Não estamos mais aguentando esse supervisor, que não deveria estar no papel de gestão de pessoas e, muito menos, de processos”. As informações são de que os trabalhadores são “humilhados, com atitudes homofóbicas, não respeita ninguém”. Diz ainda que o chefe “não deixa os trabalhadores fazerem treinamento da própria empresa, cancela todos, para que trabalhem na liberação dos caminhões. Reclamam que o dito cujo exige que qualquer consulta médica seja marcada nas horas de descanso e determina que trabalhadores façam horas extras

nas folgas. “Existe companheiro na escala de 7 x 19 que trabalhou quase 26 dias no mês, sem descanso, se submetendo para não ser perseguido e demitido.

Os maus tratos perseguem trainees, muitas mulheres. O chefe falou em DSS que “elas teriam que limpar chão, que era somente isso que iriam fazer, que não era para ensinar nada, era para limpar chão de graxa e óleo que caísse”.

Trabalhador é impedido do direito de sair mais cedo para fazer prova em faculdade, com ameaça: “que não tem nada a ver com a vida pessoal dele.... acordo coletivo fala que, em caso de prova, seria analisado a liberação do funcionário”.

O clima é de horror, desumano, obriga uso de celulares para registrar atividades

da empresa. Um companheiro internado, recebeu ligação perguntando quando voltava, pois a “letra estava defasada”. Funcionário doente no hospital e ele pedindo atestado, mesmo já ter sido lançado pela AMS.

O Sindicato já recebeu reiteradas reclamações deste supervisor e, infelizmente, ele continua agindo como carrasco e colaborando para provocar acidentes graves com a exposição dos companheiros ao estresse.

Há de se perguntar se os supervisores estão sendo orientados pelo RH da empresa a agirem desta forma. O jurídico do Sindicato será acionado para ação de danos morais pelo assédio permanente, responsabilidade que cabe à empresa.

# Supervisor mente a trabalhadores, atribuindo ao sindicato o descumprimento de direitos estabelecidos em acordo

**O Sindicato METABASE MARIANA** recebe constantes denúncias de condutas absurdas de supervisores da Vale, que agridem compromissos da empresa estabelecidos nos Acordos Coletivos de Trabalho.

Os trabalhadores denunciam ocorrências frequentes de discriminação no ambiente de trabalho por motivo de opção sexual. Segundo relatos, alguns supervisores tratam funcionários homossexuais de forma preconceituosa, com menosprezo, perseguição e piadas de mau gosto. Tal conduta, além de ser inaceitável, contraria o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como a Cláusula 10 do ACT vigente, que estabelece a obrigatoriedade da empresa em buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo.

Denunciam também constantes práticas de assédio moral de supervisores sobre suas equipes de trabalho, com cobranças excessivas, ameaças de corte de salário por falta justificada, exigência de realização de atividades não inerentes ao cargo e inúmeras situações de constrangimento e pressão. Com estas condutas, chefias descumprem em nome da Vale as Cláusulas 9.1 e 9.2, que tratam do respeito e valorização dos empregados e da prevenção ao assédio moral.

O desrespeito aos acordos



continuam: a Vale concede aos trabalhadores intervalo para descanso e refeição de cerca de 30 minutos, sobretudo no turno das 18h45 às 7h, sendo determinação dos supervisores o retorno imediato ao trabalho logo após a refeição, em razão da pouca quantidade de funcionários no turno. Mais uma vez a Vale descumpre o que foi pactuado com o Sindicato, na alínea “d” da Cláusula 15.1 do ACT Específico, que prevê intervalo de, no mínimo, 75 minutos.

## O QUE ESTÁ ESTABELECIDO EM CLÁUSULAS DE ACORDO COLETIVO

### ASSÉDIO MORAL

9.2 Questões relativas à violação do Código de Conduta, assédio moral e sexual ou questões de qualquer outra natureza que representem ações impróprias ou prejudiciais aos empregados poderão ser encaminhadas ao Canal de Denúncias.

### 10 – PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

10.1 – EMPRESA e SINDICATO estabelecerão um diálogo permanente para buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, pautando debates e ações relativos à inclusão de mulheres, pessoas com deficiência, diversidade de raças e orientação sexual.

### 13 – PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

13.1 A EMPRESA analisará todos os pedidos de mudança na escala, para que os empregados que trabalham em regime de turno, participem de provas em cursos regulares e vestibular, desde que solicitado com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas;

13.2 O empregado será liberado de suas atividades nos dias que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para estabelecimento de ensino superior, cabendo-lhe, porém, comunicar com antecedência de 7 (sete) dias corridos do início dos dias de exame.

### 19 – TURNO FIXO DE 11 HORAS

19.1 A empresa poderá implementar, nas unidades representadas por este SINDICATO jornada de 11 (onze) horas diárias de trabalho efetivo, desde que observadas as seguintes garantias para os empregados: a) Não será adotada escala que submeta o empregado ao trabalho na jornada ora negociada por mais de 03 dias consecutivos, sendo que o número de dias de folga será igual ao número de dias trabalhados. Desta forma poderão ser adotadas as jornadas:

• 2 X 2 (02 dias de folga após 02 dias de trabalho de 11h);

• 3 x 3 (03 dias de folga após 03 dias de trabalho de 11h);

b) A jornada normal de trabalho semanal, observada a média mensal, ficará limitada a 39 (trinta e nove) horas semanais.

c) Eventualmente as horas que ultrapassarem os limites máximos previstos na letra “b” acima, e que não forem compensadas, serão remuneradas com o adicional de 120% (cento e vinte por cento) em relação à hora normal para os empregados admitidos até 31/01/2023, e de 100% (cem por cento) para os empregados admitidos a partir de 01/02/2023.

d) haverá intervalo para descanso e alimentação, não computável na jornada de, no mínimo, 75 (setenta e cinco) minutos/dia.