



COMEÇA A CAMPANHA SALARIAL Data Base Setembro



**Negociação de setembro:
trabalhadores reivindicam 8%
de aumento na CCT 2018/2019
Pg.03**

**PLR DATAPREV:
pagamento menor e desigual
Pg.03**

**Campanha Salarial da
Cobra Tecnologia
Pg.04**



Legislativo, Executivo e Judiciário: unidade patronal contra os trabalhadores



O Estado capitalista e suas instituições estão cada vez mais bem articulados para dividir e enfraquecer as organizações sindicais e as lutas dos trabalhadores. Com a Reforma Trabalhista, parlamentares, juízes, procuradores, ministros e patrões de toda a sorte se aventuram a legislar, sentenciar, executar e explorar questões que visam retirar direitos, precarizar as relações do trabalho e oprimir a classe trabalhadora.

O aumento do desemprego, as privatizações, o desaquecimento da indústria nacional, o fim da obrigatoriedade do imposto sindical e a pressão patronal, com suas diversas medidas de “convencimento” nos locais de trabalho para inviabilizar o repasse do desconto assistencial pelos trabalhadores aos sindicatos classistas, além de dificultarem as filiações sindicais, são provas incontestáveis de tais práticas. Os representantes patronais procuram confundir os trabalhadores, separando-os por grupos de ativistas e não ativistas; religiosos e festeiros,

contestadores e “puxa-sacos”, grevistas e “pelegos”.

Uma decisão proferida em 03 de julho, pelo Procurador do Ministério Público do Trabalho, José Fernando Ruiz Maturana (de Bauru/SP), atirou mais lenha na fogueira da tentativa de divisão dos trabalhadores, ao validar um Acordo Coletivo que garante benefícios só a quem contribui com o Sindicato dos Trabalhadores da Saúde (Sindsaúde) de Jaú. Segundo aquele Procurador, “Não se mostra justo que uma parcela da classe trabalhadora, em que pese não participar da vida sindical e não se engajar na busca por melhores condições de trabalho, beneficie-se de conquistas obtidas pela via do serviço de negociação coletiva”, ou seja: “Quem não contribui com o Sindsaúde de Jaú e região não tem direito às conquistas do Acordo Coletivo assinado pelo sindicato da categoria”.

Decisões como esta têm agradado muitos diretores sindicais burocratas, que acreditam que a categoria seria impulsionada a se mobilizar, se

filiar e a fazer greve. Ledo engano! O trabalhador se filia e faz greve somente quando ele entende a necessidade e importância desta luta; ou, dependendo do aprofundamento da crise e da inflação, que o levará do medo ao desespero e ódio contra a política do arrocho salarial e do desemprego em massa. Além disso, o patrão economizará mais e imporá maior repressão, sobretudo aos ativistas, no dia-a-dia.

Outro aspecto importante de ser analisado é que o patrão tem em mãos o controle de quem é ativista e grevista e usando da Reforma Trabalhista, procura criar comissões setoriais paralelas ao sindicato; faz negociações e acordos individuais; constitui oposições às direções sindicais classistas; controla a maioria das Comissões Internas de Prevenção a Acidentes (CIPAS), grupos de apoio responsáveis por promover atividades festivas, desportivas e artísticas, e diversas associações (até

mesmo de aposentados), etc.

Nesse sentido, é dever do movimento sindical: desenvolver a formação política e ideológica de seus quadros dirigentes e dos trabalhadores; fazer crescer a consciência crítica das bases através de uma atuação firme, criteriosa, disciplinada e contínua nos locais de trabalho; fiscalizar as condições de trabalho em cada setor/unidade de trabalho; organizar a luta unitária de toda a classe; garantir o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para toda a classe, sindicalizada ou não, pois os patrões exploram a força de trabalho de todos os seus empregados, sem distinção. Abrir mão de disputar qualquer trabalhador, deixando-o à mercê do patrão, é facilitar a divisão e fragmentação da categoria, é facilitar o domínio do patrão em todos os setores de trabalho. Abrir mão de garantir o Acordo ou Convenção Coletiva para toda a categoria profissional é capitular para o patrão, é uma traição à classe, ainda que esta não participe da luta.

SINDICALIZE-SE

Um a mais é muito mais.

Novas lutas virão. Novas conquistas nos esperam.

Não lute sozinho, vamos juntos nos fortalecer.

Filie-se ao SINDADOS-MG

Negociação de setembro: trabalhadores reivindicam 8% de aumento na CCT 2018/2019

A pauta de reivindicações da Data-base Setembro foi protocolada no SINDINFOR, no último dia 20 de julho, e o índice de reajuste reivindicado na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2018/2019 é 8%. A definição se deu na assembleia dos trabalhadores de TI

das empresas particulares e PRODEMGE, realizada no dia 17 de julho.

Este percentual será aplicado em todas as cláusulas econômicas, que são: salários, ticket, piso salarial, PLR, assistência aos filhos e auxílio ao dependente com deficiência.

A decisão dos trabalhadores se deu a partir de um estudo do DIESSE, feito para o SINDADOS-MG, que levou em conta o custo de vida e a saúde financeira das empresas de TI. Elas apresentaram crescimento, na contramão da crise econômica.

Como funciona a Negociação Salarial



UNISYS: Campanha salarial 2018/2019!

Ocorreu no dia 19 de julho de 2018, às 10 horas, a primeira mesa de negociação salarial 2018/2019 da Unisys Brasil. Logo de início, a Empresa demonstrou que nesta campanha não estará disposta a conceder muita coisa, sob o argumento que existe uma crise econômica e um cenário político e financeiro rodeado de incertezas, o que a impede de realizar novos investimentos.

O que nos causa grande estranheza é que existem pesquisas do setor de TI que apontam justamente o contrário. Ou seja, apesar da crise que impôs uma situação de estagnação no desempenho de vários setores da economia, o nosso segmento tem caminhado no sentido contrário, com indicadores de crescimento.

A representação patronal indicou que pretende retirar direitos do nosso Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e pontuou que pretende fazer alterações nas seguintes cláusulas: Auxílio Alimentação, Auxílio refeição, Adicional Noturno, Plano de Saúde e Odontológico, Licença Maternidade, Liberação de Dirigente Sindical, Complementação do Auxílio Doença Previdenciário e Acidentário e Estabilidade após o retorno das férias.

Depois de deixar claro qual seria o seu objetivo na negociação coletiva – corte de direitos – a Empresa se comprometeu a enviar para a representação dos trabalhadores uma minuta explicitando estas alterações.

Uma nova reunião ficou marcada para o

próximo dia 02 de agosto, o que não ocorreu, ficando transferida para o dia 09 de agosto de 2018.

Tudo indica que teremos uma dura luta pela frente, que exigirá a união, a determinação e a mobilização dos trabalhadores. É importante que todos reflitam sobre a informação aqui repassada e fiquem atentos ao chamado do Sindicato. O entendimento da diretoria do SINDADOS/MG é que os direitos conquistados têm de ser mantidos e, portanto, ofereceremos resistência se a Empresa quiser reduzir direitos. Entretanto, não basta só a diretoria do Sindicato se posicionar neste sentido. A força do Sindicato está na união dos trabalhadores e mais do que nunca precisamos estar unidos.

PLR DATAPREV: pagamento menor e desigual

Ficamos surpresos com a rapidez do pagamento da PLR esse ano, ainda que o valor tenha caído muito.

Apesar de MG e outros estados terem rejeitado a forma da distribuição - 70% em valores iguais para todos e 30% de acordo com o nível salarial de cada um – infelizmente a maioria das assembleias aprovou este critério desigual com o seguinte discurso resignado: melhor

isso do que nada.

Entendemos que a distribuição da PLR tem de ser igual para todos, pois cada um, dentro da sua especificidade profissional, contribuiu para o bom desempenho da Empresa. A resignação só nos conduz para perdas de direitos.

Em nossa opinião, existe uma completa falta de transparência em relação a este assunto (PLR)

nas empresas e na DATAPREV não é diferente. A Empresa termina impondo aos trabalhadores um valor e, agora, paga de forma a beneficiar uns em detrimento de outros.

Lamentavelmente se impôs a regra do 70/30 e será muito difícil voltarmos à condição anterior de divisão de forma equânime. Ainda assim, continuaremos a luta defendendo o critério da igualdade de distribuição.

Campanha salarial da Cobra Tecnologia



A negociação salarial da Cobra Tecnologia teve início em 29 de agosto de 2017, sendo a data-base outubro. Como tem acontecido em toda negociação coletiva, a Empresa se pauta pela intransigência e não deixa alternativa aos trabalhadores senão a de ir à greve. A negociação de 2018 não foi diferente.

A Empresa, tão logo se deparou com a greve, tratou de correr para a mediação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), obviamente com o propósito de usar o Tribunal para pressionar os trabalhadores a

por fim ao movimento paretista.

A firmeza dos trabalhadores, que mesmo parando em menor número fizeram o movimento de modo firme, forçou o Tribunal a apresentar a proposta abaixo, que foi aceita pela maioria das assembleias:

- Aplicação de 100% do valor do INPC a partir da assinatura do ACT em todas as cláusulas econômicas referente à 2017/2018;
- Em outubro de 2018, aplicação de 80% do INPC acumulado no período em todas as cláusulas econômicas;

- Pagamento de abono solidário no valor de R\$ 736,00 para todos os trabalhadores;

- Compensação dos dias de greve até 31 de dezembro de 2018, com o seguinte detalhe: se a Empresa tivesse efetuado algum desconto de greve, a mesma teria de restituir aos trabalhadores, garantindo a todos o prazo até 31 de dezembro de 2018 para compensar.

Trabalhadores de Minas também fortaleceram a luta. Aqui em Minas Gerais, a greve também aconteceu, consequência dos salários baixos, da falta de reconhecimento profissional, da ausência de progressão funcional e contra o desrespeito da Empresa com os trabalhadores.

A decisão de participar da greve não foi fácil, pois diversas ações da direção da Cobra Tecnologia tentaram desanimar os trabalhadores. Infelizmente, uns poucos

colegas foram induzidos pela Empresa a tentar desmotivar quem estava lutando, buscando fazê-los retornar ao trabalho mediante o argumento que não era o momento oportuno para greve. Felizmente essa atitude só fortaleceu o movimento grevista.

O SINDADOS-MG parabeniza a todos que se mantiveram firmes, mesmo com as ameaças e tentativas de desmotivação, pois estes foram os responsáveis pela melhoria nas propostas. Certamente sem luta não teríamos avançado, ainda que os avanços tenham sido aquém do que almejávamos.

O Sindados-MG está à disposição de todos (as)! Qualquer denúncia de irregularidades na Empresa, gentileza entrar em contato no telefone (31)3237-7600 ou enviar e-mail para sindados@sindados-mg.org.br

Plano de carreira de faz de conta

A estrutura política e de Recursos Humanos existentes hoje na PRODEMGE é motivo de grande insatisfação e prova da desvalorização dos trabalhadores.

Seguindo a prática da gestão anterior, a atual direção continua com o tratamento desigual aos trabalhadores, tendo em seu quadro de pessoal um grande número de cargos comissionados, mais de 1/3 e, pior ainda, de possuir outros 1/3 de recrutamento amplo, ou seja, contratação sem concurso. As renumerações de cargos de recrutamento amplo, muitas das vezes são bem superiores aos salários pagos aos trabalhadores concursados e efetivos, sendo que muitos exercem as mesmas funções.

O excesso de cargos comissionados provoca uma verdadeira cooptação política. Por medo de perder valores significativos de suas renumerações (até 2/3 a mais do salário efetivo, por exemplo), os trabalhadores comissionados acabam não participando das mobilizações, e muitos nem apontam possíveis irregularidades ou abusos dentro do ambiente da Empresa. No entanto, mesmo

com essa barreira, diversas são as denúncias de assédio moral sofrida por estes trabalhadores. O abusivo número de recrutamento amplo e cargos com função comissionada se constitui também num flagrante desrespeito ao cumprimento do Plano de Cargos, Salários e Carreiras (PCSC).

O PCSC da PRODEMGE é desumano e frustrante. Implantado pela gestão anterior, a atual gestão chegou a se manifestar pela sua reestruturação, por ocasião da negociação salarial de 2015, mas a intenção não saiu do papel. Neste plano, para o trabalhador chegar ao topo de carreira, o tempo de trabalho deve ser de 60 anos e, ainda assim, somente se for contemplado com todas as progressões adquiridas em todos os períodos de avaliação. Ridículo!

Periodicidade da progressão funcional

Hoje a progressão se dá de dois em dois anos, com períodos alternados de mérito e antiguidade. A progressão resulta na concessão de grau e

ascensão na tabela de cargos e salários, o que representa um acréscimo de 4% no valor do salário.

A concessão do grau por mérito só acontece depois de verificados critérios financeiros da empresa e da última vez em que ocorreu, menos de 30% do quadro de funcionários foi contemplado, deixando de fora muitos trabalhadores caracterizados como elegíveis. A explicação de como o corte se deu não foi transparente nem justa aos olhos dos trabalhadores.

O "mérito" é avaliado pelos trabalhadores de determinados setores, entre si, que ao avaliar o colega são pressionados pelo medo de não conseguir entrar na "cota" de concessão. A última promoção por mérito deveria ter acontecido em janeiro de 2017, mas o processo sequer foi finalizado. Por pressão da Comissão de Trabalhadores, a avaliação aconteceu no final do ano de 2017, mas acumula passivo trabalhista há mais de um ano e ainda não houve o anúncio dos contemplados.

A concessão do grau por antiguidade se dá a todos os trabalhadores, com algumas exceções. No último período, a

PRODEMGE considerou entre essas exceções o critério de falta injustificada. O SINDADOS, ao tomar conhecimento desse fato, fez uma denúncia ao Ministério do Trabalho, que ao tomar conhecimento que esse critério fazia parte do PCSC registrado naquele órgão, procedeu ao imediato cancelamento do item e recomendou que a Empresa concedesse o grau a quem tinha sido excluído. A direção da PRODEMGE, orientada pelo seu jurídico, não reconheceu a decisão e o SINDADOS teve de ajuizar uma ação em defesa dos trabalhadores.

O SINDADOS pauta como necessária a mudança de postura por parte da direção da PRODEMGE e a adoção das seguintes medidas:

- Realização de concurso externo e interno, com o objetivo de extinguir os cargos comissionados e acabar com o recrutamento amplo (restringindo somente a cargos estratégicos e políticos);
- Construção de novo PCSC a partir de critérios justos e transparentes de avaliação de desempenho, com promoção por mérito e antiguidade, considerando críticas e sugestões feitas pelos trabalhadores.