



TOQUES&DADOS

SINDADOS: MAIS DO QUE VOCÊ IMAGINA

AGOSTO - 2017

Como a reforma trabalhista afeta a saúde do trabalhador



Campanha Salarial

Trabalhadores de empresas particulares e Prodemge reivindicam 5% de reajuste



Curso de desenvolvimento de APP mobile
Inscrições prorrogadas

Prodemge

Abuso de poder e assédio moral

Unisys

Encerrada a Campanha Salarial dos Trabalhadores da Unisys

Editorial

Mesmo sem entrar em vigor, a “Reforma Trabalhista”, que foi um verdadeiro desmonte de toda legislação que protege o trabalhador, já começa a ter reflexos nas campanhas salariais da nossa categoria. As empresas e Sindicatos patronais pressionam por todos os meios para fazer Convenções de Acordos de Trabalho rebaixados. O montante repassado por Temer aos deputados por meio de emendas parlamentares (algo em torno de R\$ 6 a 10 bilhões), para se livrar da primeira fase do impeachment na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados; a Lei do teto dos gastos públicos sociais (PEC 55) aprovada em outubro do ano passado; a isenção no pagamento de impostos atrasados, por meio do Refis, para arrecadar R\$ 13 bilhões, que fracassou pois arrecadou R\$ 1 bilhão; a arrecadação de impostos que está em queda livre devido à

recessão; a situação de penúria de todos os estados e municípios; a continuidade das desonerações para as grandes empresas que pode gerar uma perda de arrecadação de R\$ 42,2 bilhões; novos cortes feitos no orçamento que somam um total de R\$ 45 bilhões são dados que comprovam que a realidade é muito complexa e se contrapõe a ideia que o próprio governo tenta passar, de que o Brasil retomou o crescimento.

O aumento dos impostos sobre os combustíveis com vistas a obter um ganho adicional de R\$ 10 bilhões no Orçamento Público Federal e o corte nos gastos sociais, além da reforma trabalhista, são provas cabais de que o plano é colocar os trabalhadores para pagar a conta. Nenhuma indústria abre uma vaga sequer e o Brasil está indo, em 2017, para o pior ano de investimentos públicos dos últimos 14 anos.

O número oficial de desempregados está em 14 milhões. Considerando as pessoas que não procuram emprego há mais de três meses, esse número, também oficial, aumenta para 25 milhões. Mas considerando outros dados como, por exemplo, que há apenas 33,3 milhões de trabalhadores com carteira assinada, podemos analisar que o desemprego no Brasil deve ser de, no mínimo, 60 milhões de trabalhadores – o que representa pelo menos a metade da força de trabalho brasileira.

Diante da crítica situação econômica, onde os mais ricos querem manter suas taxas de lucros, os empresários e os governos tentam impor mais sacrifícios aos trabalhadores. Por isso a necessidade de nos organizar e ir a luta, porque não são os trabalhadores que devem pagar esta conta.



Sindados

Reforma Trabalhista: retorno à escravidão

A Reforma Trabalhista entrará em vigor em novembro e as empresas terão até 18 meses para se adequarem aos termos da legislação. Abaixo levantamos alguns pontos deste pacote de maldades que ainda está longe de ser compreendido pelos trabalhadores. Em próximas edições abordaremos este tema buscando mostrar o que existia de direitos (que já era mínimo) e o que passa a existir. Caracterizar como modernização isto que será a nova lei trabalhista é o mais absoluto cinismo.

1. Esta lei abre brecha para a fraude empresarial contra os trabalhadores. Possibilita, por exemplo, que o empresário abra outras empresas em nome de sócios para blindar a empresa principal e sendo o contrato de trabalho feito com a empresa principal, se porventura esse empresário vir a demitir o trabalhador, poderá alegar falta de recursos para cobrir as rescisões trabalhistas. Tendo várias empresas abertas, o desvio de recursos da empresa principal para as outras se torna mais fácil, podendo até decretar falência da principal.

2. Também permite aos empresários descontar todo o tempo não produtivo do trabalhador. O que seria este tempo não produtivo? O tempo que o trabalhador estiver conversando com algum colega, suas idas ao banheiro, tempo gasto para trocar de roupa, beber água, até mesmo, o tempo de utilização do computador para acessar e-mails ou redes sociais.

3. Caso os trabalhadores percam algum direito legal, não poderão recorrer à Justiça do Trabalho se tiverem assinado algum documento a mando do

patrão. Ou seja, se for pressionado a assinar algum documento, isso "justificaria" que abriu mão de seus direitos. Todos nós sabemos que o trabalhador, por medo de perder o emprego e com isso não ter como sustentar sua família, na maioria das vezes não se recusa a assinar qualquer exigência do patrão? Esta medida é uma aberração jurídica, pois direitos legais já conquistados não poderiam ser negociados, deveriam apenas ser cumpridos.

4. O trabalhador não terá direito à remuneração pelo tempo de deslocamento para a empresa, mesmo que essa seja de difícil acesso. No caso daqueles que moram em cidades distantes de seu local de trabalho, a empresa fica desobrigada a cobrir os gastos com transporte, além de se ver dispensada de qualquer responsabilidade com os riscos do trajeto.

5. Os trabalhadores cuja jornada é especial 12 X 36 poderão trabalhar em locais insalubres. Isso com certeza aumentará os casos de adoecimento e, consequentemente, o número de demissões.

6. As empresas poderão solicitar que o trabalhador faça hora extra no regime parcial de trabalho, remunerando as horas extras adicionais após desconto de todo o tempo "perdido" (tempo não produtivo).

7. As empresas terão permissão para adotar o regime parcial, porque a Lei o estimula. Com isso, passarão a contratar menos para o regime integral, pois se tornará mais vantajoso ter várias equipes de trabalhadores no regime parcial ao invés de uma ou duas equipes em regime integral.

8. Se o trabalhador for convocado a fazer hora extra, ao invés de receber em dinheiro, a empresa poderá compensar essas horas extras trabalhadas liberando o trabalhador mais cedo, em tempo a ser definido pela própria empresa durante o mês. Lembrando que no acordo individual as horas extras poderão ser convencionadas sem que seja necessário registro por escrito.

9. As empresas que optarem por banco de horas terão até seis meses para pagar os trabalhadores. Isso será proposto pela empresa no acordo individual, ou seja, entre empresa e trabalhador, e esse acordo não será registrado, uma espécie de "acordo entre cavalheiros". Esta será mais uma forma de escravizar os trabalhadores. Alguém tem dúvida?

10. A Lei garante às empresas que adotem a carga horária de 14 horas diárias, sendo 12 horas diárias e duas horas extras. Mesmo que o trabalhador tenha o direito a 36 horas de descanso, isso poderá vir a ser quebrado mediante o acordo com o patrão. Se a empresa exigir que os trabalhadores façam mais horas extras que o permitido na Lei, não sofrerá nenhuma punição, pois os trabalhadores estarão praticamente impedidos de reclamar do excesso de horas extras em ações trabalhistas.

11. As empresas poderão explorar ao máximo os trabalhadores, caso aleguem prazo para entregar um produto. Nesse caso, os trabalhadores terão que cumprir a meta de entrega da encomenda, para que a empresa não pague multa por descumprimento de prazo. Tudo isso independente de acordos ou notificações ao Ministério do Trabalho.

Prodemge

Abuso de poder e assédio moral**Características de assédio ao trabalhador**

- Isolar dos demais colegas;
- Impedir de se expressar sem justificativa;
- Fragilizar, ridicularizar e menosprezar em público;
- Ser chamado de incapaz;
- Abalar emocionalmente e profissionalmente;
- Ameaçar constantemente de demissão;
- Gestos e condutas abusivas e constrangedoras do chefe;
- Solicitar execução de tarefas sem sentido e que jamais serão utilizadas;
- Controlar (com exagero) o tempo de idas ao banheiro;
- Inação compulsória (quando a chefia deixa de repassar serviços ao trabalhador, deixando-o propositalmente ocioso)
- Impor horários absurdos de almoço.

Essa situação é de humilhação e interfere na vida da pessoa de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A empresa deve estar atenta e ao receber denúncia, investigar. Deve identificar o agressor, seu objetivo e ouvir testemunhas. Procurar

buscar modificar a situação, reeducando o agressor e, não sendo possível, adotar medidas disciplinares contra o agressor, que afinal, deve também seguir as normas internas e obviamente, a legislação. Mais ainda, deve oferecer apoio médico e psicológico ao empregado assediado. Em caso de abalos à saúde física e/ou psicológica do trabalhador, decorrentes do assédio, deve-se fazer a emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Refletindo um pouco mais sobre o assédio

Devem-se diferenciar acontecimentos comuns e isolados que ocorrem nas relações de trabalho das situações que ocorrem constantemente, como humilhações ou exploração.

O assédio sempre é praticado com intenção, direcionado a uma pessoa ou até mesmo a um determinado grupo. Ele pode ser praticado por superiores, chefes e até por colegas. Em geral, a principal causa do assédio é o desejo do empregador em demitir o empregado, seja para não arcar com os custos de uma demissão sem justa causa, ou por ver nisso uma oportunidade de demitir.

Qual a relação deste assunto com a Prodemge?

Analisando os dados anteriores você identifica a prática do assédio moral na PRODEMGE?

Temos recebido denúncias de que a prática do abuso de poder e assédio moral estão cada vez maiores e mais frequentes na empresa. De que os trabalhadores estão

desmotivados, humilhados e cansados do tratamento que tem recebido. De que a decepção é tão grande que a atual diretoria, antes comparada à gestão anterior e que hoje já passou ao patamar de pior da história.

Segundo contam, até hoje, a empresa realizou apenas uma palestra para gestores sobre assédio moral. Não fiscaliza e muito menos procura saber o que os trabalhadores têm a dizer sobre o que acontece no dia-a-dia.

Sem controle, muitas chefias pioraram seu comportamento. Alguns mascaram o assédio. Outros o fazem escancaradamente; ameaçam e pressionam os trabalhadores, que têm medo de denunciar e dificuldade de comprovar a perseguição e o assédio sofridos. Afinal, se sentem em risco de punição ou até mesmo demissão.

No caso da PRODEMGE, tem-se a impressão que os trabalhadores “da casa”, concursados, são hoje um entrave à política de contratações por indicação e de terceirizados, prática cada vez maior dentro da empresa.

Se a coisa anda desta forma na PRODEMGE significa que vai tudo mal. É preciso agir para mudar esta realidade. Neste sentido seguem abaixo dicas para iniciarmos um trabalho sério e colocarmos fim ao assédio.

Como o trabalhador deve se resguardar

- Registrar por escrito todos os casos (e-mail ou documentos assinados)
- Buscar por testemunhas
- Tentar conversar com o assediador sobre o caso
- Conversar com os superiores do assediador
- Registrar sua situação de saúde
- Conversar com um advogado ou seu sindicato
- Registrar boletins de ocorrência

Particulares***Trabalhadores das empresas particulares e Prodemge reivindicam 5% de reajuste***

Os trabalhadores das empresas particulares decidiram em assembleia, realizada em 27 de julho, reivindicar um reajuste de 5% dos salários e cláusulas econômicas, referentes à reposição da inflação e aumento real, ou um aumento linear de R\$ 200, o que for maior.

Assim, se alguém ganha R\$ 2 mil, é mais vantajoso que receba o aumento linear de R\$ 200, já que representaria um acréscimo de 10% ao salário. Num outro exemplo, para quem recebe R\$ 5 mil reais, é mais vantajoso um reajuste de 5% no salário, já que o acréscimo seria de R\$ 250.

A assembleia decidiu ainda pela renovação da atual Convenção Coletiva de Trabalho na íntegra, com o acréscimo de algumas cláusulas.

As novas cláusulas**- PLR**

Manutenção das linhas gerais da atual cláusula da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), com a modificação do percentual de 25% para 30%. Além disso, o piso para o pagamento da PLR passaria para mil reais (um reajuste de 36%).

- Férias

Adiantamento de 30% do salário na volta das férias.

- Licença casamento e falecimento

Delimitar o período que as licenças passam a contar, que

seria o primeiro dia útil subsequente.

- Tíquete

Valor de R\$ 25 para cidades com mais de 100 mil habitantes e Região Metropolitana de Belo Horizonte, e de R\$ 22,82 para cidades com menos de 100 mil habitantes. O trabalhador poderá optar por receber tíquete alimentação ou refeição ou, ainda, dividir o valor entre os dois de acordo com sua conveniência.

- Homologação

Garantia de homologação obrigatória no Sindados para trabalhadores com mais de um ano de casa.

Ficha de Filiação SINDADOS-MG



Nome: _____

Endereço Residencial: _____

Rua/Av.: _____ Nº _____

Bairro: _____ Cidade: _____

CEP: _____ Telefones: _____

E-mails: _____

Data de Nascimento: ____/____/____ Estado Civil: _____

Naturalidade: _____ C.I.: _____

CPF: _____

Empresa Onde Trabalha: _____

Cargo: _____

Dependentes:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Assinatura: _____



AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA

Pela presente, autorizo _____
(nome da empresa)

minha empregadora, descontar em minha folha de pagamento, mensalmente, 1% (um por cento) do meu salário nominal vigente, em favor do Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado de Minas Gerais - SINDADOS/MG - CNPJ 19.715.739/0001-08, com sede na Rua David Campista, 150, B. Floresta, Belo Horizonte-MG, CEP: 30.150-090, e depositar na conta do mesmo, na Caixa Econômica Federal, Agência 0086, Conta Corrente 501.634-0.

Para constar firmo o presente

_____, _____ de _____ de _____
(cidade)

Número da Matrícula: _____

Nome (letra de forma): _____

Assinatura: _____

Campanha salarial***Negociações Serpro e Dataprev***

As campanhas salariais tanto do SERPRO quanto da DATAPREV continuam se desenvolvendo lentamente no que se refere à apresentação das cláusulas de natureza econômica.

Na negociação das demais reivindicações a postura da DATAPREV foi completamente diferente do SERPRO, pois não criou nenhum óbice em renovar o ACT, ainda que não tenhamos grandes avanços em termos de novas conquistas. O Serpro, por sua vez, usou a tática de apresentar uma pauta de redução de direitos históricos, invocou uma norma de 1996 para questionar outros, gerando um profundo desgaste na negociação.

O que é relevante refletir é que entregamos a pauta com antecedência este ano, na

expectativa de assinar o ACT o mais rapidamente possível e tudo parece paralisado, nada de ACT até agora e já estamos praticamente no mês de setembro.

A impressão que passa é de que o SERPRO aguarda a entrada em vigor da nova lei trabalhista, porque já desmarcou a mesa prevista para 31/08. Quanto à DATAPREV, que até a hora que escrevíamos esta matéria mantinha agendada a mesa do dia 29/08, esperamos que nesta reunião garanta os direitos hoje existentes.

Tanto o SERPRO quanto a DATAPREV, pelo visto acabarão nos impondo a dinâmica de discutir as cláusulas econômicas no Tribunal Superior do Trabalho. Nesta atual conjuntura é uma preocupação a mais.

Ainda que os trabalhadores não depositassem grandes expectativas na campanha salarial deste ano, tanta morosidade estava fora dos planos e já começa a indigná-los. Historicamente é o caminho da luta que cria o movimento, tira do marasmo as campanhas salariais e pressiona para conclusão. É ilusão achar que tudo se resolverá sem mobilização dos trabalhadores. Esta é a reflexão a fazer. Portanto, que tal pensarmos no que vamos fazer para tirar esta campanha salarial do lugar em que ela se encontra, numa perspectiva de termos nosso ACT assinado sem nenhum direito a menos e de lutarmos pela nossa módica reivindicação econômica?

Dataprev

Sem proposta econômica e sem transparência**PLR Dataprev**

A Dataprev pagou a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para os acionistas e suspendeu o pagamento para os trabalhadores. A representação dos trabalhadores questionou a empresa sobre a divulgação unilateral do pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) 2016, num total de R\$ 10,9 milhões, sem a devida

apresentação dos detalhes à representação dos trabalhadores.

A empresa explicou que o problema foi causado por burocracia do Ministério e do SEST, que solicitaram novas informações para liberar o pagamento. Fica a indignação e exigimos que esta situação se resolva o mais rápido.

Devolução de Trabalhadores

A representação dos

trabalhadores questionou a situação dos trabalhadores devolvidos da Junta de Recursos da Previdência Social (JRPS) e solicitou da Dataprev informações completas sobre a posição do quadro em cada Estado, com quantitativo e situação desses trabalhadores. Reafirmou ainda a reivindicação para que a empresa se empenhe em realocar todos os trabalhadores nesta situação, sem que nenhum seja prejudicado.

Serpro

Serpro planeja migrar centro de dados de São Paulo para Brasília

O Serpro está planejando mudar o centro de dados de São Paulo para Brasília. Questionado pela representação dos trabalhadores do Serpro sobre detalhes da mudança (data, riscos da operação, economia pretendida, desemprego interno, etc), o diretor de Operações do Serpro, Iran Porto Junior, disse que a conclusão da mudança e consolidação de apenas dois datacenters se daria em fevereiro ou março de 2018, sem redução dos serviços prestados ou demissão.

Segundo ele, o Serpro vive um momento de dificuldade orçamentária que está limitando a capacidade de investimentos da empresa, inclusive na renovação do seu parque tecnológico, fator que se agrava, segundo ele, quando tem-se que trabalhar com três

centros de dados. Ele citou o caso da substituição de dois mainframes, um em São Paulo e outro em Brasília. A troca de apenas um economizaria R\$ 54 milhões em atualizações tecnológicas ao longo dos próximos três anos. "Esse foi o cenário economicamente mais interessante", afirmou o diretor.

Tratando da possibilidade de se demitir trabalhadores com a desativação de um datacenter, Porto Jr. disse que o Serpro não está "buscando ou tentando fazer com que haja desemprego no time de São Paulo, pelo fato da migração do centro de dados. Pelo contrário, estamos readequando as atividades para que as pessoas possam, remotamente, prestar o suporte, como elas já prestam hoje nos serviços da Receita Federal".

Sobre a replicação do mainframe, o Diretor afirmou que o CBU (backup) da máquina da Regional Brasília ficará no prédio da Sede e que os riscos dessa proximidade serão colocados na mesa com os clientes de forma transparente. "Não entendo que o fato de a gente ter um datacenter único coloque em risco a soberania nacional", disse. "Ter dois datacenters e não conseguir manter os dois atualizados nos impõe, na minha visão, muito mais risco do que ter um único datacenter atualizado pelo topo da tecnologia", avaliou. O diretor garantiu, ainda, que a volume de prestação de serviços continuará o mesmo. A mudança seria apenas uma reorganização e otimização dos trabalhos.

Sindados

Curso de desenvolvimento de APP mobile - Inscrições prorrogadas

O curso de desenvolvimento de aplicativos móveis teve suas inscrições prorrogadas! Todos poderão se inscrever até o dia 20 de setembro. Lembrando que o trabalhador filiado ao Sindados-MG terá um desconto de 50%. Todos os participantes receberão o livro "Google Android – 5ª Edição" gratuitamente (o livro está sendo

vendido nas livrarias a R\$ 149,00). O curso faz parte de série de ações do Sindados-MG que visam oferecer novos benefícios para os sindicalizados, bem como um incentivar a capacitação dos profissionais da categoria. O curso será na sede do Sindados, de 25 de setembro a 19 de outubro (segundas e quintas), de 19 horas

às 22 horas

Mais informações sobre o programa do curso e inscrições podem ser feitas no site do Sindados-MG:

<http://www.sindados-mg.org.br/noticias/outros-57589/1083-sindados-mg-abre-inscricoes-para-curso-de-desenvolvimento-de-app-mobile>

Cobra Tecnologia

Empresa justifica, mas confirma irregularidades



O Sindados-MG enviou uma notificação extrajudicial para a Cobra Tecnologia, no dia 27 de junho, exigindo o cumprimento de alguns pontos do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Os diretores Éder e Leandro chegaram a se reunir com o gerente regional da Cobra em Belo Horizonte (CAT-BEL) para esclarecer todo o conteúdo da notificação.

No dia 10 de julho, a Cobra enviou uma resposta ao Sindados-MG onde tenta negar referido descumprimento,

todavia, ao mesmo tempo, alega estar tomando providências no sentido de atender o pontuado pelo sindicato.

A resposta da empresa acaba sendo uma confissão de descumprimento do ACT em vários aspectos, inclusive gerando o passivo trabalhista nos casos de viagens, como acontece especificamente com o descumprimento da Clausula 49ª (reembolso de hospedagem).

Vamos fazer a conferencia se o que foi dito que seria tomado de providencia efetivamente o foi e,

persistindo os problemas não nos restará alternativa senão denunciar a empresa no Ministério do Trabalho, pedindo mediação deste ministério para resolver os problemas.

Campanha salarial 2017/2018

A pauta de reivindicações será entregue à empresa em 29/08. Acompanhe em www.sindados-mg.org.br o conteúdo da pauta e os informes da negociação coletiva.

É fundamental que todos os trabalhadores estejam atentos ao desenvolvimento da campanha. Os tempos são difíceis, o país está de cabeça para baixo em relação aos direitos trabalhistas e mais do que nunca precisamos estar atentos e mobilizados para defender a manutenção das nossas conquistas e a ampliação dos nossos direitos.

Unisys

Encerrada a Campanha Salarial dos Trabalhadores da Unisys

Em reunião realizada na sede do SINDPD-DF, no dia 23 de agosto de 2017, entre a representação da empresa e a Coordenação Nacional de Campanha Salarial da UNISYS e os sindicatos do RJ, MG, DF e BA, foi assinado o ACT 2017/2018 garantindo aos trabalhadores o reajuste de 5% em todas as cláusulas econômicas, conforme aprovado nas assembleias realizadas nos estados.

Problemas que ainda estão em discussão

Ainda nesta reunião foram discutidos temas de interesse da categoria, tais como: DESCONTO NO SALÁRIO DOS EMPREGADOS DO DF DEVIDO A GREVE GERAL DE 30/07/2017; HORAS EXTRAS; REEMBOLSO JANTAR; REAJUSTE DO KM RODADO E PLR 2017.

A empresa analisará todas as questões e dará retorno à representação dos trabalhadores

em próxima reunião.

PLR 2017

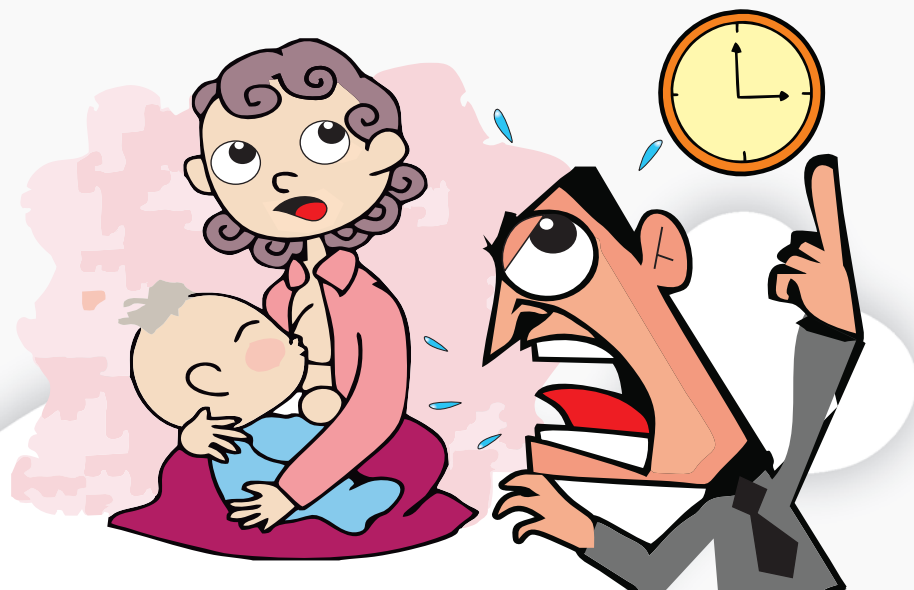
Sobre a PLR 2017, a representação dos trabalhadores questionou a apresentação das metas em dólar.

O debate sobre a PLR só começou e terá continuidade em reunião a ser agendada entre as partes, no intuito de construir uma proposta que atenda os anseios dos trabalhadores. A empresa terá de explicitar de forma clara as metas a serem atingidas.

Saúde

Como a reforma trabalhista afeta a saúde do trabalhador**Mudanças afetam a saúde física e mental**

A mudança da legislação trabalhista, junto com a terceirização ilimitada, representa grande perda para toda a classe trabalhadora, precarizando ainda mais as relações de trabalho. A reforma trabalhista altera mais de cem itens da CLT e expõe os trabalhadores a mais acidentes e doenças ocupacionais.

**Home Office**

Falta de controle da jornada de trabalho para os empregados que trabalham de casa. O fato de o trabalhador ficar ligado praticamente todo o tempo a dispositivos como computadores e celulares, sem ter um horário definido, aumenta os riscos de adoecimento por estresse e desorganização da vida particular. A única obrigação dos empregadores será "instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar". Logo, a responsabilidade sobre as más condições no trabalho à distância serão exclusivamente do trabalhador.

Amamentação

Os horários de amamentação serão definidos em acordo individual entre patrão e trabalhadora. Durante a jornada, a mãe terá direito a dois descansos especiais de meia hora cada para filhos de até 6 meses. As mulheres que estiverem amamentando só serão afastadas de atividades insalubres, de grau máximo ou mínimo, se apresentarem atestado médico. Ou seja, os bebês podem ser prejudicados.

Jornada 12x36

A reforma estabeleceu a possibilidade de jornada de 12 horas de trabalho com 36 de descanso, antes restrita a determinados setores de uma empresa. Os intervalos para repouso e alimentação poderão ser observados ou indenizados, prejudicando muito a saúde dos trabalhadores nesse regime.

Intervalo para refeições

O intervalo para refeições poderá ser 30 minutos (legislação atual estabelece uma hora). Quanto menor o tempo de descanso, maiores os riscos de acidentes do trabalho e de adoecimento ocupacional.

Grávidas e insalubridade

As grávidas deverão ser afastadas de atividades insalubres de grau máximo (sem prejuízo da remuneração e do adicional por insalubridade). Entretanto, atividades insalubres em grau médio ou mínimo, só geram afastamento mediante atestado médico.



Tecnologia**Governo Federal trocou “livres” por contrato milionário com software proprietário**

Logo após ter assumido o governo, Michel Temer abandonou a política de software livre, que estava ganhando espaço, e fez um contrato milionário com a Microsoft para fornecimento de softwares para a administração federal. A decisão é equivocada por, pelo menos, dois aspectos importantes: provoca ainda mais gastos para o caixa já combalido do governo federal; e impede o desenvolvimento de soluções nacionais soberanas, estratégicas e mais adequadas

ao uso que se pretende fazer dos programas, já que o código do software livre é aberto.

Em dezembro de 2016, o governo Temer fez uma compra de R\$ 138,9 milhões em licenças de produtos da Microsoft. A ideia de substituir os programas livres na administração federal vinha desde outubro e foi duramente criticada por especialistas. Não se tem notícia de compra de volume tão grande quanto esta.

O tema foi discutido a portas fechadas entre representantes

da Microsoft, Gilberto Kassab, ministro da Ciência e Tecnologia, e Rodrigo Maia (DEM), presidente da Câmara. O assunto só chegou a conhecimento público por meio do Diário Oficial. Apesar disso, pouco se tem debatido sobre o tema desde a origem da ideia e compra efetiva.

Um problema importante, também pouco discutido, é relacionado às questões estratégicas e de soberania nacional. O software livre pode ser alterado para necessidades específicas, auditado, o que pode evitar que algum programa espião possa ser embutido nele. Como o software da Microsoft é proprietário, não se tem essa segurança e informações estratégicas podem ser repassadas para outros países, conforme ficou comprovado nos vazamentos do Wikileaks.

Prodabel**A reforma administrativa da PBH**

Os trabalhadores da Prodabel, das empresas municipais e, afinal, todos os trabalhadores da prefeitura de Belo Horizonte iniciaram o ano com curiosidade e tensão devido às promessas de uma “Reforma Administrativa” na administração municipal.

Depois de meses, foi enviado para a Câmara Municipal um projeto que basicamente mudou a situação das regionais, retirando-lhes o status de secretaria, acabando com a figura do secretário adjunto, extinguindo alguns cargos de recrutamento amplo e criando outros.

As empresas municipais — como Prodabel, BHTranse Urbel — sequer foram citadas e quaisquer alterações ocorridas são de responsabilidade dos presidentes e diretores nomeados pela gestão Kalil.

Na realidade, podemos dizer que a tal reforma administrativa, amplamente abordada durante a campanha eleitoral, nada trouxe de novo, nada modificou, enfim, usando a velha expressão popular, a “montanha pariu um rato”.

Comenta-se que, em 2018, a PBH tratará de alguma reorganização das empresas

municipais. Estranhamos e cobramos do Sr. Kalil o cumprimento da promessa de campanha de extinção da nefasta PBH Ativos, antro de negociatas contra os interesses da administração pública.

Seguramente teremos alterações extremamente sérias com a Lei Federal 13.303, com “disposições aplicáveis às empresas públicas e às sociedades de economia mista” e de, uma maneira geral, imbuída dos princípios neoliberais que buscam reduzir o papel do Estado em todos os níveis da administração pública.

Cultura

Os murais monumentais de Thiago Mazza



“O pessoal aqui gostou muito”, diz um trabalhador ao encontrar Thiago Mazza sendo entrevistado em frente aos murais que o artista pintou nas paredes da quadra da Ases (Associação dos Empregados do Serpro). Os murais impressionam pela monumentalidade.

“Eu queria fazer alguma coisa relacionada ao trabalhador em geral. Fui buscando simbologias como mãos, braços dados, união... Tentei, no meu mural,

expressar todas as vertentes do trabalho”, explica Thiago. “Coloquei um operário, um homem operando o computador, outro mexendo na roça e a trabalhadora segurando um bebê.”

Thiago Mazza tem 32 anos e é formado em design gráfico. Começou a pintar murais em 2012 e, pouco a pouco, foi dedicando-se cada vez mais à pintura e menos ao design gráfico. Já pintou murais em Barcelona e Madri (Espanha),

Ekaterinburg (Rússia) e Bristol (Inglaterra). Os temas de Thiago — que teve sua infância “na roça”, como ele diz — são plantas e animais, além de cores fortes.

Em 2017, criou polêmica ao pintar um galo e uma raposa num edifício no centro de Belo Horizonte. O painel é um dos mais comentados por remeter à rivalidade de dois dos principais times de futebol de Belo Horizonte. Entretanto, Thiago garante que inspirou-se numa fábula sobre a eterna rivalidade entre os animais.

Thiago pintou os murais que embelezam a quadra da Ases, a pedido do Sindados, em 2016. Foram 45 dias de trabalho, utilizando escadas e andaimes.

Veja a entrevista completa no canal do Sindados-MG no YouTube.

www.youtube.com/user/Sindadosmg1

Passa-Tempo

1- Remuneração básica a que todo trabalhador tem direito

2- Tipo de trabalho proibido por causa da idade

3- Período de descanso após um ano de trabalho

4- Intervalo para refeição

5- Direito ao descanso após uma vida de trabalho

6- Jornada diária de trabalho máxima

7- Percentual de multa sobre o FGTS de demitidos sem justa causa

8- Salário extra no final do ano

9- Trabalho que recebe um valor extra por causa do horário

