

NEGOCIAR HOME OFFICE? PRODABEL DIZ NÃO.



Há alguns anos antes de março de 2020, os trabalhadores da PRODABEL já debatiam o que, à época, era chamado de trabalho remoto, hoje home office.

Estes debates entre os trabalhadores ocorreram informalmente e estas conversas, mesmo não sendo oficiais, foram preparando muitos dos trabalhadores, principalmente aqueles diretamente ligados à área de TI, para um inevitável futuro, onde a presença física no ambiente de trabalho não seria essencial.

O tempo passou e o infortúnio da pandemia de covid-19 se abateu sobre o mundo e o Brasil, e em março de 2020 as empresas foram obrigadas, do dia para a noite, a mandar os trabalhadores para o trabalho em casa, cumprindo a determinação do isolamento social, desenvolvendo o trabalho do jeito que desse. Isso foi o início do home office forçado. Foi neste cenário que se inseriu também a PRODABEL.

Na hora da verdade os trabalhadores da PRODABEL foram para as suas casas e, como “mágica”, continuaram suas atividades quase que normalmente. De mágica, entretanto, não teve nada. O que ocorreu foi que a inteligência coletiva dos trabalhadores antecipou a questão, funcionou e fez com que a PRODABEL, parte integrante da história de vida de seus trabalhadores, se adaptasse muito rapidamente a nova situação.

Se acabasse por aqui seria apenas mais um caso de superação da classe trabalhadora, mas ainda há uma série de questões a observar.

Os trabalhadores em geral gostam do ganho de tempo, que o home office lhes proporciona, dentre estes destacamos o tempo perdido no transporte diário.

Todavia, também há questões preocupantes como a falta de socialização entre os colegas de trabalho e um melhor entendimento da empresa como um todo, e para exemplificar a importância deste ponto, alguns trabalhadores optaram por continuar indo presencialmente a empresa, mesmo com os riscos envolvidos em função da covid-19.

Também foram identificadas algumas atividades que exigiram que os trabalhadores deixassem suas casas para executá-las ou para atuar em alguma outra localidade do município. Nestas situações, onde há o risco de exposição ao vírus e não existe nenhum plano de monitoramento da covid-19 na empresa, nos deparamos com trabalhadores infectados.

Também houve o aumento de gastos por parte dos trabalhadores, que precisaram pagar pela infraestrutura necessária para realizar o trabalho em casa. Neste caso a máxima foi: “se você não pode bancar o home office se arrisque e venha presencialmente”. O reflexo disso é que diversos trabalhadores, que tiveram condição, trocaram seus equipamentos por causa do home office, ou estão planejando trocar, tanto é que existe um questionamento à direção da empresa sobre um plano para facilitar aquisições de novos equipamentos.

A empresa, todavia, se recusa qualquer indenização aos gastos dos trabalhadores, mesmo tendo economizado com o home office. A economia veio da redução do consumo elétrico e da devolução de caros imóveis alugados, já que foram reduzidas as estações de trabalho.

A direção da empresa, que só começou a pensar oficialmente em home office a partir do início da pandemia, elaborou uma proposta às pressas, por conta própria, normatizando-a unilateralmente. Não existe na empresa uma política de home office negociada com os trabalhadores, o que deixa as lacunas aqui pontuadas.

DIGA NÃO AO COLONIALISMO DIGITAL



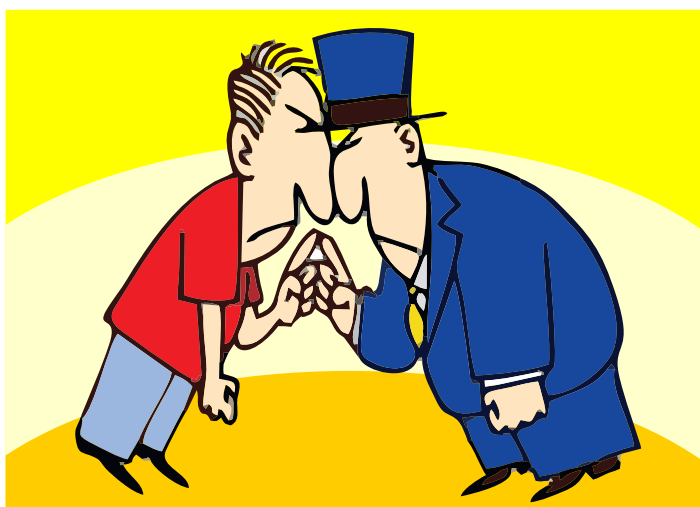
O simples fato de o governo Bolsonaro colocar como empresas a serem privatizadas o **SERPRO e DATAPREV** mostra o plano de ataque deste governo às instituições públicas, ao mesmo tempo em que vemos corporações privadas estrangeiras, as big techs, como Google, Apple,

Amazon, Microsoft e Facebook, entre outras, preparadas para abocanhar estas empresas, certamente a preço de banana.

Citando Marcio Pochmann, “a marcha fúnebre atual do apagão nos dados e estatísticas públicas expressa o quanto o país está de joelhos diante do colonialismo digital, fazendo jogar para fora qualquer possibilidade de segurança nos dados pessoais e no conjunto da nação”.

Daí a necessidade de dizer não às privatizações. Organizar os trabalhadores de todas as estatais na mira da privatização para lutar juntos em defesa da soberania nacional.

IMPASSE DA CAMPANHA SALARIAL DATAPREV CONTINUA



Em mesa de negociação realizada no dia 05/04, a DATAPREV informou que não há proposta nova a apresentar, pois não houve como avançar nas tratativas junto aos órgãos governamentais para viabilizar índice econômico mais favorável. Além disso, esclareceu que todos os canais de negociação com a GEAP foram tentados, mas a operadora declarou que não tem interesse em renovar contrato com a DATAPREV.

Com isso, a DATAPREV mantém a seguinte proposta econômica: 1,23% de reajuste correspondente a 50% (cinquenta por cento) da variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) relativo de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 para o ACT 2020/2021; e 70%

da variação do INPC relativo a 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 para o ACT 2021/2022. A empresa comunicou ainda a impossibilidade de pagar qualquer retroativo.

Além desta proposta econômica horrível a empresa quer que os futuros funcionários não tenham direito a licença-prêmio, o abono de 6 dias e, em substituição ao anuênio, passem a receber quinquênio (5% por cada cinco anos trabalhados), sendo limitado a 7 quinquênios, ou seja a 35 anos, e não mais o teto de 40 anos como consta no ACT vigente. O plano da empresa é criar duas categorias de empregados, uns com menos direitos que outros.

Um dos pontos mais graves, impasse na negociação, é o plano de saúde e a empresa, como política de quem quer enrolar os trabalhadores, fez a proposta de criação de um grupo paritário para discutir e formular proposta sobre este ponto. A FENADADOS registrou que concorda com a criação do grupo paritário, mas deixou claro que não há como assinar o ACT deixando em aberto a questão da Saúde (cláusulas 7 e 48 do ACT em vigor, atualmente suspensas).

Como de costume, este governo reafirma em sua proposta seu projeto, que consiste em arrocho econômico da classe trabalhadora e retirada de seus direitos sociais.

CAMPANHA SALARIAL PRODEMGE TEM SEU DESFECHO



No dia 08/04/2021 o SINDADOS realizou assembleia com os trabalhadores da PRODEMGE para avaliar proposta da empresa sobre o ACT 2020/2021. A assembleia aprovou por ampla maioria a proposta, que está em processo de assinatura e registro na Superintendência Regional do Trabalho.

Foi uma negociação difícil, que se arrastou desde agosto de 2020. Permanecemos no impasse por muito tempo, com zero de reajuste, passando por índices abaixo da inflação, chegando ao ponto de que a empresa não teria como oferecer menos que a CCT, já que é obrigada, como toda empresa de TI do estado de Minas Gerais, a cumpri-la.

Um principal ponto de embate foi a implementação do teletrabalho de forma permanente. Hoje a maioria dos trabalhadores da PRODEMGE estão nessa modalidade de trabalho em razão da pandemia do COVID-19, e a empresa manifestou sua intenção de tornar esta forma de trabalho permanente.

No primeiro momento a resistência veio dos próprios trabalhadores, insatisfeitos com a postura da empresa em não oferecer nada além do ZERO de reajustes. O

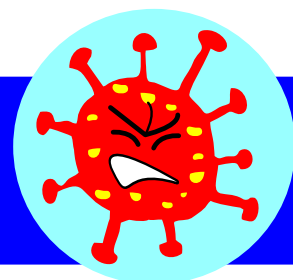
recado foi dado pelo SINDADOS à empresa e de forma muito firme defendeu os trabalhadores em mesa de negociação, o que somado à mobilização dos trabalhadores fez avançar a proposta, sendo possível incluir ao longo das rodadas de negociação a regulamentação do teletrabalho e também ampliar as conquistas dos trabalhadores no Acordo Coletivo.

Principais avanços do ACT:

- Reajuste do índice de inflação do período, que foi de 2,94%, sobre todas as cláusulas econômicas, retroativo a 1º de setembro de 2020 (salário, auxílio filhos, auxílio dependente deficiente); o tíquete passou de R\$ 35,00 para R\$ 36,00;
- Inclusão do Acordo da Comissão de Trabalhadores no Acordo Coletivo de Trabalho, reduzindo, todavia, o número de membros da CT;
- Regulamentação do teletrabalho destacando-se fornecimento de equipamentos e de infraestrutura de mesa e cadeira; reembolso de despesas mensais no valor de R\$ 35,00 de forma automática e sem necessidade de comprovação de gastos.
- Manutenção das cláusulas anteriores (todos os direitos) e garantia de todas as conquistas da CCT que não foram negociadas nesta negociação específica que fazemos todos os anos com a PRODEMGE.

Ainda que não tenha sido o acordo desejado pelos trabalhadores e do sindicato, tivemos avanços e mais ainda, a garantia de que as conquistas não fossem retiradas. Em tempos tão tenebrosos em que presenciamos constantemente a retirada de direitos e a precarização das relações de trabalho, o esforço dos trabalhadores e do SINDADOS-MG representou importante resistência para que no futuro busquemos ampliar nossas conquistas.

Respeite o Isolamento Social.
Se puder, FIQUE EM CASA. Proteja você, sua família e também as outras pessoas e seus familiares.



QUADRO DE AUDIÊNCIAS

AÇÕES COLETIVAS AJUIZADAS PELO SINDADOS/MG EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

SINDADOS	Tecnologia Global	0010514-38.2020.5.03.0184	23/04/2021	08h50	Videoconferência
SINDADOS	Totvs	0010359-33.2020.5.03.0023	29/04/2021	08h10	Videoconferência

UNISYS BRASIL PAGA A PLR 2020, MAS NÃO AGRADA OS TRABALHADORES



Depois de muita expectativa quanto ao pagamento da PLR2020, a Unisys Brasil soltou um comunicado interno no ultimo dia 07/04/2021, dando ciência aos trabalhadores da data de pagamento e as informações relativas aos enquadramentos.

No comunicado a empresa fez um pequeno histórico de como foi a passagem pelo ano de 2020, durante a pandemia, e os desafios que enfrentou para chegar ao resultado apresentado. Uma conversa que já sinalizava não haver boas notícia aos trabalhadores. Feitas estas considerações a empresa informou que os trabalhadores teriam uma PLR correspondente a 54% do salário, índice muito abaixo do que foi pago em anos anteriores.

A data para credito foi fixada para 09/04/2021 e naquela oportunidade os trabalhadores constatarem efetivamente o impacto que o item PEDIDOS, meta não atendida pela renovação parcial do contrato com a CAIXA ECONOMICA FEDERAL, teve na composição da PLR.

Cabe agora tentarmos, na nossa negociação salarial de 2021, buscar uma forma de compensar esta quebra ocorrida na tão aguardada PLR2020.

GIRO PELAS CATEGORIAS

TRABALHADORES DO SETOR DE FRIGORÍFICO SÃO ATACADOS



O projeto de lei 2363/2011 propõe uma mudança no artigo 253 da CLT, pondo fim a pausa de 20 minutos após 1 hora e 40 minutos trabalhados, em câmaras frias. Estas são ambientes refrigerados artificialmente, com temperaturas abaixo de 15°C. Se esta mudança passar a única exceção serão os trabalhadores que trabalham em

ambientes abaixo de 5°C, as chamadas câmaras frigoríficas.

Com esta mudança estima-se que 95% dos trabalhadores do setor frigorífico perderão o direito à pausa de 20 minutos, obrigando os mesmo a trabalhar de forma ininterrupta, em ambientes com temperaturas abaixo de 15°C. Justamente deste ataque, também se tenta fazer alterações na NR-36 que regulamenta as normas de segurança para equipamentos do setor de frigorífico.

Se aprovada e posta em prática esta mudança, veremos um aumento nos acidentes de trabalho no setor, pois o corpo humano tem uma temperatura média de 37°C e quando cai a temperatura para 35°C este começa a apresentar os primeiros sinais de hipotermia, e, dentre os sintomas, está a perda de destreza aumentando o risco para quem trabalha rodeado por máquinas especializadas em cortar carnes e ossos.

Pelo visto o plano é matar trabalhadores! A luta contra esta mudança legal também tem de ser nossa.