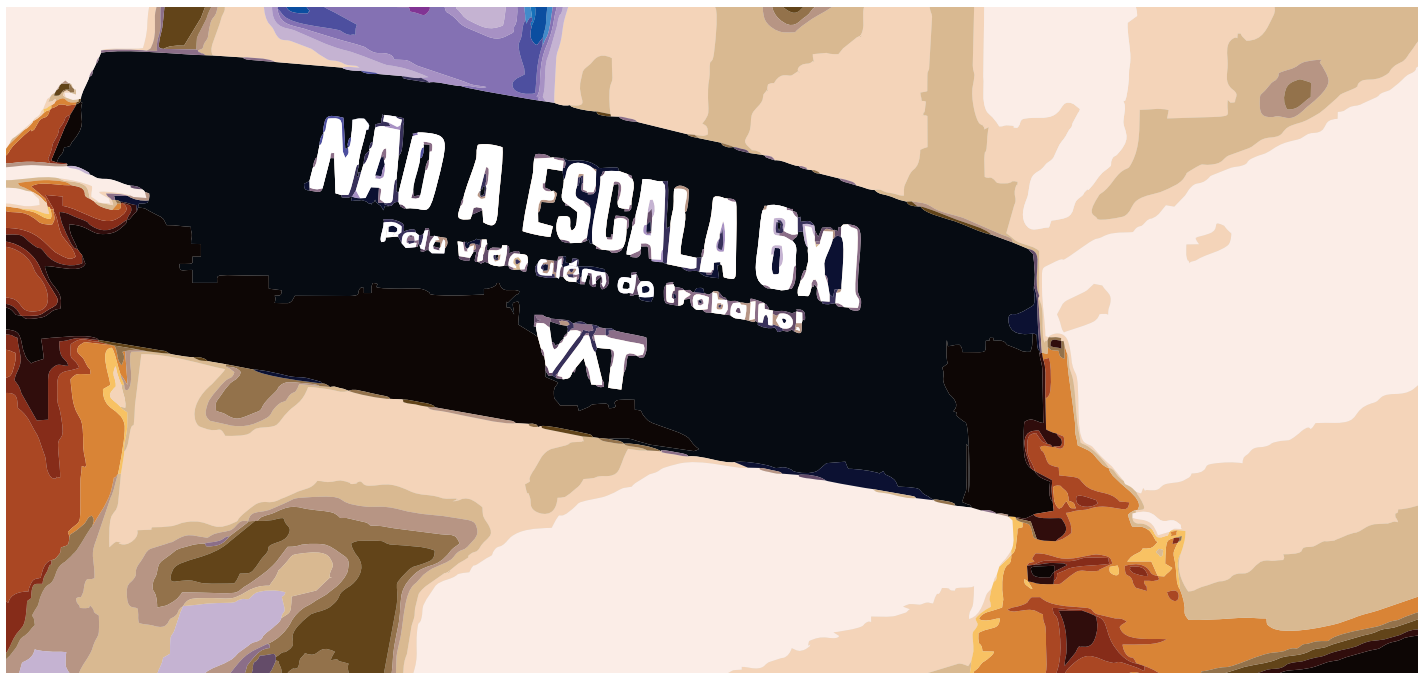


POR QUE A ESCALA 6X1 PRECISA SER EXTINTA?



A escala 6x1, que exige seis dias consecutivos de trabalho e um dia apenas de descanso, tem sido alvo de críticas intensas por parte de trabalhadores e especialistas e movimentado as redes sociais nesse período recente.

A redução da jornada de trabalho é pauta histórica das lutas da classe trabalhadora diante do incessante avanço tecnológico da sociedade. No Brasil, ganhou destaque nos últimos tempos o debate sobre os impactos negativos dessa jornada extenuante, a partir de projetos de emendas constitucionais (PECs) que propõem alternativas que visam melhorar a qualidade de vida dos profissionais e possibilitar a criação de novos postos de trabalho.

Impactos da escala 6x1 na vida do trabalhador

A rotina imposta pela escala 6x1 compromete negativamente diversos aspectos da vida do trabalhador, sendo vantajosa, única e exclusivamente, para os patrões, como podemos ver a seguir:

- Tempo para lazer e família: com apenas um dia de folga semanal é desafiador dedicar tempo à família, amigos ou atividades pessoais, essenciais para o bem-estar emocional e social.
- Saúde física e mental: a sobrecarga de trabalho contínua pode levar ao estresse, fadiga e doenças relacionadas ao trabalho, afetando a saúde geral do indivíduo.
- Qualidade de vida: a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode resultar em insatisfação e diminuição da motivação no ambiente de trabalho.

Propostas para uma jornada de trabalho mais equilibrada

A adoção de escalas alternativas pode proporcionar maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. É o caso da escala 5x2, que está em discussão no Congresso Nacional por meio de PEC. Nessa modalidade, a proposta é trabalhar de segunda a sexta-feira, com dois dias consecutivos de descanso, permitindo um fim de semana completo para o trabalhador. Essa escala já funciona em várias categorias de trabalho, mas seria uma evolução para muitas outras categorias que trabalham na rotina 6x1, como os comerciários, por exemplo.

Porém, existe a possibilidade de se adotar uma escala que melhor atenda às necessidades da classe trabalhadora em sua maioria. É a escala 4x3: quatro dias de trabalho seguidos por três de folga, sem redução de salários e benefícios, oferecendo período mais prolongado de descanso. Essa escala já existe em algumas categorias de trabalhadores, entre elas a de Tecnologia da Informação, com resultados bem satisfatórios para os trabalhadores e para as empresas.

Reduzir a jornada melhora a qualidade de vida dos trabalhadores, aumenta a produtividade e reduz o absenteísmo, o que é bom para o empregador. Ainda assim, mesmo que tal conquista não coloque em risco o sistema, mas apenas garanta um pouco de dignidade ao trabalhador, as propostas em debate têm sofrido, no Congresso Nacional e nas entidades representantes dos donos do capital, uma forte resistência.

Benefícios para a classe trabalhadora e a economia

A implementação de jornadas de trabalho mais equilibradas pode trazer diversos benefícios para o trabalhador, para o empregador e para a sociedade como um todo, exemplos:

- Redução do estresse e melhora na saúde: períodos adequados de descanso contribuem para a recuperação física e mental, resultando em trabalhadores mais saudáveis e motivados.
- Aumento da produtividade: trabalhadores descansados tendem a ser mais eficientes e engajados, impactando positivamente os resultados das empresas.
- Geração de novos empregos: a redução da carga horária semanal permite levar à contratação de mais profissionais para cobrir os turnos, contribuindo para a diminuição do desemprego.

Como se vê, a extinção da Escala de Trabalho 6X1 e a adoção de escalas de trabalho mais humanas não representam, a priori, nenhuma perda econômica para os patrões. Portanto, devem ocorrer sem nenhuma perda nem de salário, nem de benefícios.

Movimento VAT e o legislativo

Um movimento aparentemente espontâneo, com viés antipartidário, denominado VAT (Vida Além do Trabalho) ganhou força nas redes sociais no final do ano passado e impulsionou a apresentação de uma PEC da deputada federal do PSOL, Erika Hilton, propondo reduzir a jornada de trabalho para 36 horas semanais, numa escala de quatro dias de trabalho seguidos por três de descanso. A PEC conseguiu as assinaturas necessárias e será protocolada, segundo sua autora, ainda neste mês de fevereiro. O ativismo impulsionado pela repercussão do movimento VAT trouxe à luz outra PEC, de autoria do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), proposta em 2019, que reduz de 44 para 36 horas a jornada semanal do trabalhador brasileiro, com prazo de dez anos para se concretizar. O texto tramita na Câmara dos Deputados. Para Lopes, a medida pode reduzir o desemprego no País. “Em vários países, a redução da jornada de trabalho sem redução salarial tem sido discutida como um dos instrumentos para preservar e criar empregos de qualidade e possibilitar a construção de boas condições de vida”, afirma. No entanto, a possibilidade de aprovação dessas PECs no atual Congresso Nacional, formado por representantes dos inimigos dos trabalhadores, é praticamente nula se não houver uma grande pressão popular. Por isso tal debate é fundamental e ganhou força entre as entidades representativas de trabalhadores, que reconhecem a viabilidade econômica de uma jornada reduzida e a importância de políticas públicas que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. São as centrais, sindicatos e partidos de esquerda os responsáveis por fazer a necessária agitação em torno dessa que será uma conquista histórica da classe trabalhadora brasileira.

Ao se adotarem jornadas que respeitem o tempo de descanso e lazer dos trabalhadores, o sistema capitalista não sofre nenhum risco, pois é possível promover uma força de trabalho mais saudável, produtiva e satisfeita, além de contribuir para a criação de novos postos de trabalho e o fortalecimento da economia nacional. A resistência em permitir tal avanço visa a continuidade de exploração da classe trabalhadora, tendo como meta exclusivamente a manutenção e elevação de suas taxas de lucros. O acúmulo absurdo e imoral de capital por parte de algumas poucas oligarquias precisa deixar de existir e só a luta dos trabalhadores será capaz de mudar esta realidade.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DA PRODEMGE ASSINADO!



O Acordo Coletivo de Trabalho da PRODEMGE, com vigência de 2024/2025, foi finalmente assinado.

Confira as principais conquistas:

- Reajuste salarial de 4,2% (já aplicado devido à CCT);
- Reajuste de 4,2% no tíquete, elevando o valor por dia de trabalho para R\$ 47,79;
- Reajuste de 4,2% no benefício “auxílio filhos”, passando o valor mensal para R\$ 331,40;
- Reajuste de 4,2% no benefício “auxílio dependente deficiente”, passando o valor mensal para R\$ 331,40;
- Ampliação do abono para consultas, exames e procedimentos médicos: acréscimo de 8 (oito) horas por semestre para acompanhamento de cada filho de até 16 anos e mais 8 horas para acompanhamento de pai, mãe e cônjuge;
- Regulamentação do abono para acompanhamento e do atestado de comparecimento em consultas, exames e procedimentos médicos, nas especialidades reconhecidas pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) e concedidos por profissionais devidamente habilitados e registrados no respectivo Conselho, incluindo tratamentos nas áreas de psicologia, nutrição, fonoaudiologia, fisioterapia e odontologia;
- Reajuste de 4,2% no benefício “reembolso de despesas do teletrabalho”, passando para R\$ 44,58 mensal;
- Folga no dia do aniversário.

As demais cláusulas do ACT e CCT permanecem vigentes sem alterações.

SINAL DE ALERTA NO PLANO DE SAÚDE

O SINDADOS/MG tomou conhecimento de uma nova proposta de mudança na modalidade de custeio do Plano de Saúde dos trabalhadores da PRODEMGE e buscou esclarecimentos junto à Empresa e às representações da Fundação Libertas.

A proposta consiste em alterar a forma de cobrança, que atualmente é baseada em porcentagem salarial, para uma tabela por faixa etária, modelo amplamente adotado em planos de saúde. Apresentamos alternativas para minimizar o impacto dessa mudança, que chegou a ser objeto de novo estudo da Libertas. A sugestão foi adotada em um ponto, mas em outros não.

A PRODEMGE demonstrou mais abertura ao diálogo, forneceu mais informações e realizou mais reuniões com o Sindicato. A Libertas, por sua vez, fez apenas uma reunião, que se resumiu em uma apresentação, se recusando a passar mais informações, dizendo que a partir daquele momento a tratativa e a solicitação de informações deveriam ser feitas diretamente com a Empresa.

Identificamos que o estudo realizado até então carece de uma análise atuarial, pois foi feito apenas um estudo financeiro, com pontos que, ao nosso ver, são questionáveis.

A Empresa buscou validar esse estudo por meio de uma pesquisa de planos de saúde no mercado, mas encontrou problema com os custos e com o processo licitatório, que se mostra insustentável nessa matéria e não garante continuidade ou coberturas futuras.

Com base nos dados fornecidos pela PRODEMGE, fizemos um estudo prévio, que resultou em uma contraproposta para iniciar negociação. É de suma importância esclarecer que não fizemos um estudo atuarial, nem sequer de uma apresentação de proposta final. Tentamos apenas estabelecer a abertura de um canal de negociação, com objetivo de acompanhar e evitar prejuízos para os trabalhadores.

A apresentação da proposta para a Empresa se deu no dia 30/01/25 e, nesse mesmo dia, soubemos da intenção de transferir o plano de saúde da PRODEMGE para a Cemig Saúde. Essa mudança, anunciada pela PRODEMGE, conta com a concordância da Fundação Libertas e segundo a direção da Empresa, é o que também aconteceria com o plano dos próprios funcionários da Fundação Libertas e os participantes da antiga Minas Caixa.

A decisão de levar os planos para a Cemig Saúde é, na verdade, uma política do governo estadual, que já está com tratativas avançadas com o plano de saúde dos funcionários do Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais (BDMG), e que mesmo sendo tratado há mais de um ano, ainda não há data definida para a migração do BDMG. O nosso plano então, quem saberá?

Não se sabe como será a modalidade de plano, cobertura, valores etc. A PRODEMGE afirmou que vai contratar uma empresa para fazer um estudo atuarial. Está tudo muito confuso ainda. A questão mais urgente, no entanto, não é se vamos para a Cemig Saúde ou não, ou como vamos. O mais importante é a mudança da modalidade de custeio. Porque isso será a base da migração. E já identificamos problemas, especialmente de valores, que impactam muito ou até podem inviabilizar a continuidade de várias pessoas no plano.

Entendemos que a mudança é necessária para a sobrevivência do nosso plano, todavia, entendemos também que isso tem de acontecer de forma justa e com menor impacto para as pessoas. Precisamos lutar por transparência, por estudos mais aprofundados e, mais ainda, para que a Empresa assuma sua responsabilidade nesse processo.

Queremos um plano de saúde saudável em termos financeiros e atuariais, com garantia de maior governança e fiscalização pelos participantes, que são os que pagam a maior parte do seu custeio.

Esta luta ainda vai longe!

A CAMPANHA SALARIAL DO SERPRO E DA DATAPREV ESTÁ COMEÇANDO!

No período de 14 a 16 de fevereiro, tivemos a Plenária Nacional de Campanha Salarial do SERPRO e da DATAPREV – 2025/2026, que unificou as pautas vindas dos estados para as duas empresas.

As reivindicações aprovadas na Plenária Nacional foram para o jurídico da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços em Informática e Similares (FENADADOS) para estruturação das cláusulas. O plano é entregar a Pauta para as empresas até o dia 10/03/2025.

Abaixo temos os eixos de luta, os eixos da Campanha e as coordenações de negociação das duas empresas aprovados por consenso na Plenária:

EIXOS GERAIS DE LUTA COM OUTRAS CATEGORIAS:

1. Revogação das medidas da CGPAR 52 contrárias aos trabalhadores;
2. Fim da jornada 6x1;
3. Revogação das reformas Trabalhista e da Previdência;
4. Reintegração já dos (as) trabalhadores (as) demitidos (as), de forma sumária, do PAQ (Escritórios Fechados da DATAPREV);
5. Em defesa dos direitos democráticos do povo brasileiro.



EIXOS DA CAMPANHA SALARIAL 2025/2026 DO SERPRO E DA DATAPREV:

1. Recomposição salarial com 5% de ganho real;
2. Custeio de 70% por parte da Empresa no plano de Saúde;
3. Retomada dos direitos do ACT (Acordo Coletivo) para os trabalhadores que entraram a partir de 2022;
4. Em defesa das empresas públicas e do direito democrático de participação dos trabalhadores;
5. Não à demissão compulsória aos 70 anos, abaixo o etarismo;
6. Não à demissão de trabalhadores do Serpro e da Dataprev.

COORDENAÇÃO DE CAMPANHA - SERPRO:

FENADADOS: TELMA MARIA DE CASTRO DANTAS, MILTON CEZAR BATISTA PANTUZZO e EDUVIRGEM DOS SANTOS MACIEL

1. Bahia: Lúcia Helena Bernardes Santos de Almeida;
2. Pará: Sampaio, João Mathias Sampaio Neto;
3. Santa Catarina: Ronaldo Gariglio Barreto de Andrade
4. Rio Grande do Sul: Vera Justina Guasso;
5. Rio Janeiro: Martinho Iacillo de Albuquerque
6. Pernambuco: Reinaldo Melo Soares
7. Distrito Federal: Djalma Araujo Ferreira

CALENDÁRIO DE LUTAS

15 e 16 de abril: assembleias informativas com “Dia de Mobilização”;

6 de maio: Dia Nacional de Mobilização em defesa das reivindicações dos (as) trabalhadores (as)

COORDENAÇÃO DE CAMPANHA - DATAPREV:

FENADADOS: CELIO STEMBACK BARBOSA, BENEDITO EVANGELISTA DE JESUS JUNIOR e CLAUDIA LEMOS VILARINS

1. CE - Vera Lucia de Sousa;
2. DF - Eudes Rodrigues da Silva,
3. PB - Iramirton Pereira dos Santos,
4. RJ - Marcelo Soriano de Brito,
5. RN - Alberto Lincoln de Lima,
6. RS - Vera Justina Guasso

RISCO PARA IMIGRANTES DE TI NOS EUA



Levados pela propaganda estadunidense, que vem através do soft power, principalmente do cinema, e pelo hard power do valor do dólar, muitos profissionais de TI têm se aventurado em ir para os EUA em busca de melhores condições de vida. Porém, na prática, a realidade tem se mostrado diferente, insegura, ainda mais agora, com o plano do presidente dos EUA, Donald Trump, de cassar aos imigrantes.

A maioria dos trabalhadores vão para os EUA usando o visto da categoria H, para trabalhadores estrangeiros, geralmente o visto H-1B. Esse visto é interessante, pois permite ao trabalhador estrangeiro levar seus familiares, contudo, isto pode virar uma armadilha, pois este visto só permite a residência nos EUA vinculado a um trabalho. Assim, se o trabalhador imigrante perde o emprego ele tem 60 dias para conseguir outro ou se retirar do País. Essa ameaça eminente de expulsão torna os trabalhadores imigrantes “reféns” dos seus patrões estrangeiros, pois o custo financeiro e emocional de fazer uma segunda migração com toda a família de volta para o Brasil é enorme, fazendo com que estes trabalhadores se sujeitem aos caprichos do patrão gringo.

Outro ponto importante é que, a pretexto de proteger os trabalhadores norte-americanos, existe uma regra, no caso de greves: os trabalhadores com visto H têm o seu contrato de trabalho suspenso enquanto durar a greve, independentemente de sua adesão à greve, ou seja, não recebem salários, o que os coloca, indiretamente, contra as lutas/movimentos dos trabalhadores.

Os trabalhadores de TI com vistos da categoria H, ou os da categoria EB (em geral EB-2) são elegíveis para solicitar o green card, todavia existe um número fixo de vistos pré-estabelecidos por ano, oferecidos a todos os trabalhadores estrangeiros, que são aprovados pelo presidente dos EUA. Com a pressão contra os imigrantes, os vistos permanentes, os chamados green card, caíram pela metade nos últimos anos, ainda no governo Biden, e tudo indica que vão cair ainda mais no governo Trump.

Por outro lado, impulsionado por uma série de propagandas duvidosas circulando na internet, há uma explosão de brasileiros, muitos deles ligados a TI, que estão buscando os vistos do tipo E. Para se ter uma ideia, o número de vistos emitidos da categoria E aumentou, em média, seis vezes, comparando 2017-2020 com 2021-2024. O resultado disso tem sido a redução das aprovações da solicitação do visto EB-2 NIW, que garante a permanência nos EUA, caindo de 70,50%, em 2023, para 60,65%, em 2024.

Com o aumento das negativas vem o aumento do desespero dos que buscam este caminho com vistas à prosperidade, levando muita gente a acreditar que pagar mais caro pode garantir o sucesso. Há quem pague mais de R\$ 100 mil por auxílio jurídico, na tentativa de ficar nos EUA, e tem o seu processo negado.

Finalmente, o risco de o trabalhador imigrante sofrer nos EUA é grande, pois pelo fato de estar preso à condição de imigrante ele pode acabar perdendo todo o dólar acumulado ao ter de pagar advogado para tentar permanecer naquele País, num processo em que, cada vez mais, terá menos chances.