

Ebserh: Impasse em cláusulas consideradas inegociáveis emperra ACT

No próximo dia 15 de dezembro a Ebserh completará nove anos de existência. Nessa quase uma década, os mais de 33 mil empregados e empregadas da empresa, criada para prestar serviços de saúde pública, enfrentam seu maior desafio como protagonistas no enfrentamento da maior pandemia dos últimos cem anos no Brasil. Ao longo dessa trajetória, a Condsef/Fenadsef e suas filiadas tem orgulho de serem protagonistas no processo de negociação e defesa dos direitos da categoria junto à empresa. A unidade e mobilização dos empregados garantiu direitos importantes consolidados nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT's) da Ebserh.

Mas esse não é um processo fácil. Apesar de ter um dos ACT's mais enxutos da administração pública, nos últimos seis anos todos os processos de negociação terminaram sendo mediados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). A dificuldade de alcançar consensos e as constantes tentativas da empresa em retirar direitos assegurados nos acordos anteriores são um desafio constante. A última reunião entre empregados e empresa nessa terça-feira, 24, sugere a possibilidade de que mais um processo de negociação sofra mediação da justiça. Mas os empregados querem o diálogo. Depois de a empresa ameaçar suspender negociações e levar o processo para o TST, frente às ponderações, uma reunião foi confirmada para o dia 2 de dezembro.

Pontos inegociáveis

A reunião não trouxe avanços e a empresa insiste em retirar direitos de cláusulas consideradas inegociáveis pelos empregados. Entre as cláusulas consideradas pétreas estão: 1) Mudança no índice de aplicação da insalubridade; 2) Hora feriado; 3) Hora diurna e noturna; 4) Disponibilidade alcançável e 5) Redução da carga horária com redução de salários. De um total de 65 cláusulas, a empresa rejeita 52 das propostas dos empregados.

"Consideramos que é possível superar conflitos, mas também depende da empresa reconhecer o trabalho dos mais de 33 mil empregados e empregadas que estão colocando em risco suas vidas para salvar vidas no combate à Covid-19. É preciso que a empresa reconheça que essa categoria não deve abrir mão de direitos que são essenciais", ponderou Sérgio Ronaldo da Silva, secretário-geral da Condsef/Fenadsef. "Acreditamos na possibilidade de sair com um acordo fechado no debate e, por isso, seguimos apostando no diálogo com a empresa", completou.

Ainda com impasses em negociação, ACT da Conab é prorrogado pela 16ª vez

O processo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2019/2020 dos empregados da Conab segue com impasses. Em um informativo conjunto, as Comissões Nacionais de Negociação da Fenadsef, Fisenge e CNTC detalham os pontos que encontram resistência da categoria. As entidades também encaminharam ofício à empresa solicitando a prorrogação do ACT. Um termo foi assinado nessa quarta-feira, 25, garantido a extensão do atual ACT até o dia 31 de dezembro. Essa é a 16ª vez que o ACT 2017/2019 é prorrogado.

Dois pontos centrais ainda geram impasse: a migração dos empregados para o plano de assistência à saúde Casembrapa e a interpretação jurídica da Lei Complementar 173/20 que está sendo usada pela empresa para negar qualquer reposição salarial aos empregados.

Dúvidas sobre Casembrapa

A empresa não repassou detalhes da proposta da migração para a Casembrapa para que os empregados possam debater e analisar de modo adequado o que está sendo proposto. Em uma reunião com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a representação da Conab havia se comprometido a passar os detalhes dessa migração. No entanto, a categoria segue apreensiva e sem informações. Há um grande temor de que a alteração não atenda as demandas já que não existem reclamações sobre o serviço de assistência à saúde atual (SAS).

Impasse na interpretação jurídica da LC 173/20

O outro impasse está ligado à Lei Complementar 173/20 que prevê congelamento salarial de servidores até dezembro de 2021. A Conab está usando a lei para negar qualquer reposição salarial aos seus empregados. Ocorre que a referida lei não se aplica ao ACT 2019/2020, já que é anterior a ela. Uma nota técnica elaborada pela assessoria jurídica da Fenadsef foi apresentada expondo a interpretação equivocada feita pela empresa. Em sua proposta, os empregados solicitam reajuste linear pelo índice do INPC/IBGE de 3,28% relativo ao período que vai de 1o de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2019. O percentual incidiria sobre salários e demais benefícios do ACT 2019/2020.

Os empregados da Conab devem seguir atentos e mobilizados para garantir que o ACT 2019/2020 não retire direitos e assegure avanços importantes para a categoria.

A reforma administrativa, as desigualdades sociais e de gênero, e os direitos das minorias

O acontecimento relacionado ao assassinato de um homem negro por seguranças do Carrefour, em Porto Alegre, faz-nos refletir sobre a situação dos negros e negras no serviço público. Para além da questão do racismo estrutural, há também a questão das mulheres numa sociedade patriarcal, como a nossa, além das questões relacionadas aos direitos das minorias, como LGBT, deficientes, e portadores de comorbidades.

Numa sociedade marcada pela discriminação racial, de gênero e das minorias sociais, um serviço público precarizado irá refletir, precisamente, essas condições sociais. Pois é justamente isso o que acontece na iniciativa privada. Pense no caso dos contratos de experiência, antes da efetivação no serviço público, como a reforma administrativa prevê.

Tomando-se por base o mundo do mercado de trabalho privado, se dois homens concorrem, um branco e um negro, pela mesma vaga, supondo o mesmo nível de eficiência, a tendência é que o homem branco leve vantagem na escolha, sendo efetivado no serviço público – “colocando o negro no seu devido lugar” – assim como ocorre na iniciativa privada. Basta darmos uma olhada no mundo corporativo e observarmos quem ocupa a maioria das posições ditas “de destaque”.

Vamos inverter. Imagine um processo de desligamento do serviço público, por razões de corte de gastos de pessoal, como também prevê a reforma administrativa. Quem será mantido? Imagine, agora um homem branco e uma mulher. Quem levará a melhor? O homem “que precisa sustentar a casa” ou a mulher “que deve cuidar dos filhos”?

A situação torna-se mais delicada se colocarmos uma MULHER NEGRA. Substitua o raciocínio para homem gordo, homem magro; homem com deficiência e homem “saudável”. Se o ambiente de trabalho for marcado pelo princípio da competição ao invés do princípio da solidariedade, fatos como esse terão grandes chances de ocorrer.

Por mais que o princípio da impessoalidade da Administração Pública diga “não” a esse tipo de situação, sabemos que aspectos culturais secularmente arraigados acabam por emergir, mesmo que “sem a intenção” da prática de racismo, homofobia, machismo, dentre outros. Pois, mesmo sendo o serviço público, com as regras atuais, um espaço mais democrático do que o mercado de trabalho na iniciativa privada, há clara predominância de homens brancos e héteros em cargos de comando, chefia ou assessoramento, mesmo numa sociedade composta, em sua maior parte, por negros ou mulheres.

A democratização das relações de trabalho passa por discussões como essa. A nossa sociedade está madura para acabar com a estabilidade no serviço público? Está madura para processos seletivos diferentes dos atuais concursos públicos? Com certeza não. A estabilidade no serviço público, bem como o concurso público, são verdadeiras ações afirmativas que combatem as desigualdades raciais e de gênero, no âmbito do trabalho.

Além disso, elas são ações afirmativas pelos direitos das minorias. De qualquer forma, reconhecer o racismo, as desigualdades de gênero, bem como o direito das minorias, é o primeiro passo para a conquista de uma sociedade mais democrática e mais justa socialmente.

CALENDÁRIO VIRTUAL DE ATIVIDADES

- **02/12** - 9ª reunião de negociação do ACT - 2020/2021 dos trabalhadores da Ebserh;
- **09/12** – Seminário Virtual “OS DESAFIOS DO MOVIMENTO SINDICAL NO MUNDO PÓS PANDEMIA”.