

**BOLETIM ESPECIAL PARA OS TRABALHADORES NA IMPACTA**

## Impacta se recusa a negociar com o Sindicato

**S**empre mantivemos com a empresa Impacta um relacionamento amistoso e de respeito, o que nos levou a resolver as questões pendentes por meio do diálogo. Ocorre que durante este ano a empresa resolveu mudar sua postura, mantendo um comportamento intransigente em não querer negociar com o Sindicato e, por conta disso, os direitos dos trabalhadores são constantemente ameaçados. Pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tanto Sindicato quanto empresa, quando pautados, são obrigados a negociar. Prática que não vem ocorrendo na Impacta.

Por isso estamos aqui realizando esse protesto em frente à Impacta. E outros atos ocorrerão na fábrica, incluindo as medidas necessárias para alertar trabalhadores e sociedade do desrespeito que a empresa vem praticando aos direitos trabalhistas.



## Paga os 3,8%, patrão!

**A** data-base dos Metalúrgicos é em 1º de Setembro de cada ano, momento em que negociamos com o Sindicato Patronal que representa a Impacta (SINEEM) o índice de reajuste salarial e as Cláusulas Sociais de nossa Convenção Coletiva de Trabalho.

Este ano, dos 9 grupos patronais que negociamos, com 7 grupos as negociações se encerraram de forma pacífica na mesa de negociação, assegurando um índice de reajuste de 3,8% e a renovação da Convenção Coletiva.

Porém, pela primeira vez, não houve acordo com o SINEEM, razão pela qual se encerraram as tratativas entre o Sindicato Patronal e a nossa Federação dos Metalúrgicos da CUT. Diante disso, o Sindicato, conforme sua prerrogativa, deve negociar diretamente com as empresas em sua base territorial.

Temos constantemente solicitado da Impacta a marcação de reunião para tratar do tema. Temos informações pelos fun-

cionários de que a empresa repassou 3,5% de reajuste, porém, assim como 99% das empresas de nossa região o fizeram, concedendo um reajuste de 3,8% a partir de 1º de Setembro, ainda faltam 0,3% e a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho para finalizarmos a questão.



## Estado de greve

Salientamos que nossa Federação (FEM/CUT) já protocolou junto ao SINEEM aviso de greve e que os trabalhadores se encontram juridicamente cobertos por tal garantia, servindo o presente para informá-los que seus trabalhadores se encontram em ESTADO DE GREVE. Esperamos que a empresa tenha o bom senso de negociar com o Sindicato, de forma democrática e madura, para encontrarmos o ponto de equilíbrio.

# Problemas no convênio médico

**A** Impacta fornece a seus trabalhadores e familiares Convênio Médico HPS. Mas algumas questões são objeto de reivindicações dos companheiros constantemente e, apesar de já terem sido levadas ao conhecimento do setor responsável, nenhuma atitude foi tomada.

O desconto realizado em folha a título de coparticipação, muitas vezes, ultrapassa o limite legal de 40% do salário. Os companheiros reivindicam a diminuição desse percentual. Além disso, os novos trabalhadores admitidos não têm o convênio extensivo aos familiares, o que acaba criando duas classes de empregados (uma com benefícios extensivos aos familiares e outra não) o que gera um ambiente interno péssimo.



## Acordo de jornada de trabalho

**A** empresa e o Sindicato possuem um Acordo Coletivo de Trabalho que regula todos os horários de trabalho e compensações de jornada praticada pelos trabalhadores. Tal Acordo Coletivo venceu em 30 de novembro, porém, mesmo solicitando da Impacta reunião para definirmos as jornadas de trabalho e compensações para o ano de 2020/2021 até o momento não tivemos retorno. Se isso não bastasse, muitas reclamações nos chegam dando conta do descumprimento do Acordo Coletivo vigente. Constantemente os trabalhadores são avisados "em cima da hora" de que não irão gozar daquele dia de descanso previsto



no Acordo e que o setor de RH está alterando o dia de folga previsto para outro dia em que, de maneira unilateral indica a todos, trazendo transtornos e revolta.

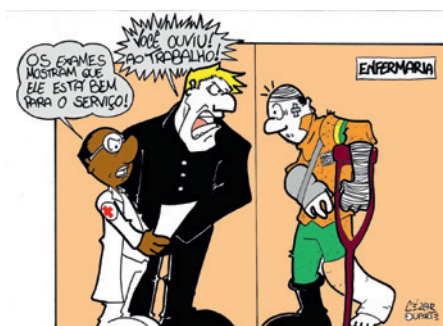


## Prática de assédio moral

**O** Sindicato tem recebido diversas denúncias sobre práticas de assédio moral no trabalho ocorridas na empresa, seja por parte de gestores e encarregados e até mesmo do próprio setor de Recursos Humanos. Gritos, xingamentos, entre outros seriam práticas rotineiras. A empresa não pode admitir tal crime, previsto na legislação.

## Saúde e segurança do trabalho

**H**á setores na empresa em que companheiros trabalham confinados e em ambientes insalubres. O problema já foi levado ao setor de Rh, porém, até o momento, nenhuma providência foi tomada. Além disso, houve casos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, porém, contrariando a legislação, o Sindicato não recebeu cópia da CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho).



## Política de cargos e salários

Há diversos relatos sobre trabalhadores que possuem o mesmo cargo e função na empresa e que recebem salários diferenciados. As boas práticas de Recursos Humanos recomendam que a criação e cumprimento de uma política interna de cargos e salários trazem à empresa segurança jurídica e satisfação a quem trabalha e produz de maneira mais eficaz.