

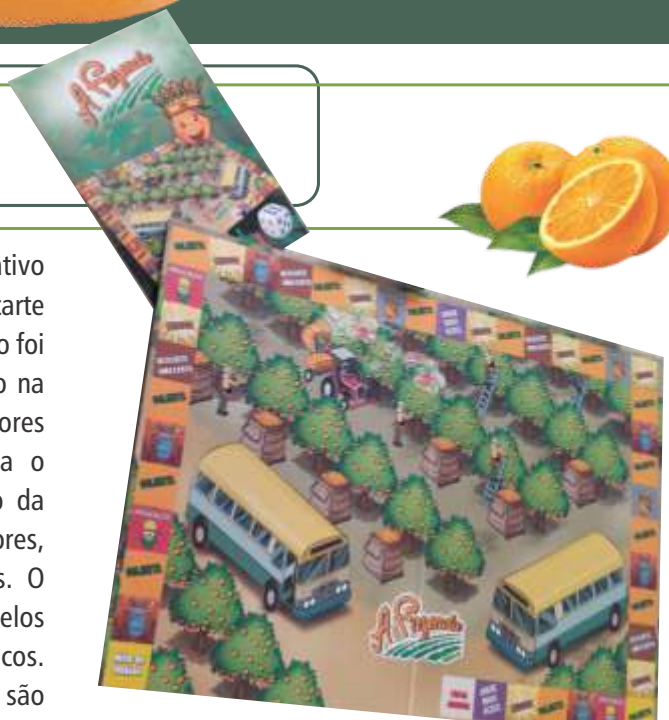
Rede Desenvolve Jogo de Tabuleiro Formativo

A Rede Suco de Laranja desenvolveu um jogo de tabuleiro formativo para ampliar os conhecimentos dos trabalhadores sobre o uso, descarte e impactos para a saúde através do contato com agrotóxicos. O jogo foi desenvolvido a partir das discussões do grupo de trabalho criado na rede, que contou com a participação de dirigentes sindicais, educadores e especialistas em agronomia. O ponto de partida para o desenvolvimento desta metodologia formativa foi o Diagnóstico da Laranja, pesquisa desenvolvida pela Rede, que ouviu trabalhadores, peritos do Ministério Público do Trabalho e dirigentes sindicais. O diagnóstico apontou, principalmente, os problemas enfrentados pelos sindicatos e trabalhadores no combate à contaminação por agrotóxicos. O principal deles é o desconhecimento do tipo de agrotóxicos que são utilizados na lavoura. Como existem várias marcas de produtos com os mesmos princípios ativos, torna-se difícil a tarefa de identificação do produto e seus efeitos sobre a saúde. Um mapeamento feito pelos sindicatos auxiliou na identificação de algumas marcas que são utilizadas nas fazendas e serviu de base para a elaboração do material.



Fase de testes

Após o desenvolvimento da arte do jogo a Rede iniciou a fase de testes e avaliações para que fossem feitos os ajustes finais. Os testes foram feitos com dirigentes sindicais, trabalhadores e seus familiares. Foram desenvolvidos protótipos para a fase de experimento do jogo. Na avaliação de Aluisio José dos Santos Filho, presidente do Sindicato dos empregados rurais de Ibaté, "o jogo é envolvente, gera conhecimento e também é uma boa opção de lazer para os trabalhadores rurais que têm, em sua maioria, poucas alternativas para se divertir. É comum eles se reunirem nos domingos para jogar cartas, dominós e agora tem uma opção que, além de tudo, é formativa", afirma. Os jogos serão distribuídos aos trabalhadores em suas moradias e também na chegada dos ônibus na volta ao trabalho, assim que a situação da pandemia for estabilizada. Esta iniciativa aproxima mais sindicatos e trabalhadores para a construção de ações conjuntas em defesa da vida, da saúde e de um trabalho digno.



Começam negociações sobre o Mapping



A pandemia que atingiu todo o mundo dificultou as negociações sobre o Mapping implementado nas Fazendas Morrinho e São José. Por teleconferência a Louis Dreyfus agendou com os sindicatos reunião presencial que acontecerá no dia 28/10. Será apresentado o relatório final da implementação feita nas duas fazendas e que atingiu cerca de 350 trabalhadores. De cada fazenda, cerca de 60% dos trabalhadores participaram da pesquisa participativa e levantaram os problemas, presentes no local de trabalho, que estão afetando sua saúde e sua vida. Os trabalhadores também discutiram propostas de soluções para os problemas identificados coletivamente. Nesta pesquisa participaram apenas colhedores de laranja. Na fase piloto do Mapping,

negociada com a empresa, a metodologia foi desenvolvida apenas com trabalhadores fixos da fazenda São José. Foram negociados e resolvidos 74% dos problemas levantados pelos trabalhadores. “A expectativa com a reunião de outubro é avançarmos ainda mais negociando mudanças efetivas que protejam a saúde e a vida dos trabalhadores de nossa categoria. Além disso, esperamos ampliar esta iniciativa que vem trazendo resultados concretos de mudanças nos locais de trabalho”, afirma Jesus Donizete, Presidente do Sindicato de Piratininga. A reunião será realizada com o Sindicato de Assalariados Rurais de Botucatu, o Sindicato dos Assalariados de Piratininga e com a gerências de produção, qualidade e sustentabilidade da empresa.



Panao: Iniciativa Multiatorial para o Setor da Laranja

A Rede Suco de Laranja decidiu fazer parte do Panao. Trata-se de uma iniciativa multiatorial que será oficialmente lançada em dezembro e visa criar espaços de diálogo voltados para a busca de soluções para melhorias da renda e condições de trabalho no Brasil. Dentro do Panao, a Rede Suco tem o papel de criar espaços coletivos de discussão entre os sindicatos que representam os trabalhadores deste

setor para a construção de ações conjuntas e troca de experiências. A decisão da Rede em fazer parte desta iniciativa visa garantir um processo no qual os sindicatos possam articular coletivamente suas demandas, reafirmando seu protagonismo no debate de temas relacionados à vida, à saúde e ao trabalho dos trabalhadores que legitimamente representam.

Dissídio Coletivo de comum acordo: uma barreira contra avanços

Alcançar avanços nas negociações dos acordos coletivos se tornou um objetivo ainda mais distante após a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em sessão plenária realizada dia 21 de setembro, que dificulta o ajuizamento de ações de dissídio coletivo. O STF considerou constitucional a exigência de que deve haver comum acordo entre patrões e empregados para que seja ajuizada este tipo de ação trabalhista. Este instrumento normalmente era acionado quando patrões e empregados não conseguiam chegar a um acordo nas negociações salariais. Após uma arbitragem em busca de consenso, os representantes das classes trabalhadoras entravam com uma ação na Justiça do Trabalho. O dissídio é, portanto, uma forma de solução de conflitos coletivos de trabalho. Por meio dele, o Poder Judiciário resolve o conflito entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores quando há impasse. Porém, com a decisão do Supremo, a tendência é que este tipo de ação judicial seja cada vez menos frequente. Para ajuizar a ação, empresa e sindicato devem estar em comum acordo, o que na maioria das vezes não ocorre pois, não é interesse das empresas que o poder judiciário atue em questões trabalhistas.

O movimento Sindical já enfrenta muitos obstáculos para melhorar os acordos coletivos. E na cadeia produtiva da laranja não é diferente. Há situações em que negociações estão paralisadas há 3 anos sem que as empresas se disponham a fechar acordos coletivos diretos no setor. As empresas grandes optam por aplicar somente o que se negocia na CCT – Convenção Coletiva de Trabalho, com o sindicato patronal e simplesmente negam-se a sentar para negociar diretamente por sindicato. Outras empresas que atuam nesta cadeia produtiva estão alegando que a crise do CoronaVirus impede a concessão de reajustes salariais, achatando ainda mais os salários da categoria. Normalmente numa situação como esta, os sindicatos apelam para que a justiça atue visando garantir os ganhos que as empresas negam aos trabalhadores, uma possibilidade que o STF sepultou. Esse quadro reforça ainda mais a necessidade de uma atuação conjunta dos sindicatos e a Rede Suco é uma forma de resistência coletiva na luta por melhorias na categoria.

