

Unidade



Ferroviária

INFORMATIVO DO SINDICATO DOS FERROVIÁRIOS E METROVIÁRIOS DA BAHIA E SERGIPE FILIADO A FITF/CNTTL/CUT ANO XXX Nº 769/ABR/2020

EM CARÁTER DEFINITIVO, SINDIFERRO PASSA A REPRESENTAR TODOS OS TRABALHADORES DA CCR METRÔ BAHIA



Foram cinco anos de discussões sobre a representação dos empregados (as) da Companhia, considerando que desde a operação do sistema, no entendimento da empresa, haviam duas entidades representativas: o SINDIFERRO atendia, apenas, os envolvidos na operação e manutenção da empresa. Situação que dentro da categoria trazia certa confusão e prejuízos na organização dos trabalhadores.

Finalmente, depois de vários embates, foi possível convencer a direção da CCR Metrô Bahia que não havia mais nenhuma possibilidade dos metroviários conviverem com tamanha ambiguidade: ou era do SINDIFERRO ou da FENECREP.

Agora, resta à categoria conscientizar-se da importância de ter um legítimo representante, atuante, presente, transparente e democrático. A decisão de sindicalizar ao SINDIFERRO representará a solução de outro gargalo que tem de ser superado, visto que, trabalhador sindicalizado é trabalhador consciente, assim, aumentar o número de sindicalizados para dar musculatura à entidade sindical.

A concordância da Companhia do Metrô da Bahia ocorreu nas reuniões para fechamento de um **Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho** que trata das Medidas Provisórias n.º 927 e 936/2020, Lei nº 13.979 de 06/02/20 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diante da gravíssima crise de saúde pública que atinge toda a humanidade. Eis algumas cláusulas do documento mencionado:

A **Cláusula Primeira – Abrangência** - “O presente Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da **EMPRESA**, cuja representatividade é definitiva, única e exclusiva do SINDIFERRO” (grifo nosso).

Como recurso extremamente positivo adotado por quase todos os países do mundo, aí incluso, as grandes potências econômicas e militares, em adotar o isolamento social, com o objetivo único de prevenir e evitar a propagação do novo coronavírus, responsável, até o momento, por milhares de mortes em todo o planeta, em consequência, ameaçando os empregos. Diante da gravidade e a excepcionalidade, a entidade sindical fechou um acordo, tendo como parâmetro, as informações contidas nos documentos acima referidos, tudo e exclusivamente para impedir que a empresa demita trabalhadora e trabalhador. Para preservar os empregados durante a Pandemia, o acordo trata principalmente da redução proporcional de Jornada de trabalho e de salário, suspensão temporária do contrato de trabalho – nesses casos serão abrangidos os seguintes:

CLÁUSULA TERCEIRA – VIGÊNCIA

Este Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho entrará em vigor a partir da data da sua assinatura e estará vigente até 31/08/2020, salvo se antes finalizar a pandemia.

Parágrafo Primeiro – As partes fixam a vigência do presente Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho, no tocante à redução de jornada e suspensão dos contratos de trabalho, nos seguintes moldes:

- i) Por até 90 dias para as cláusulas que tratam sobre a redução de jornada e de salário;
- ii) Por até 60 dias para as cláusulas que tratam da suspensão do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo- Decorrido o prazo de vigência estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, as partes poderão realizar a prorrogação, por igual período, através de um termo aditivo a este Acordo Emergencial da MP 936/20.

CLÁUSULA QUARTA– REDUÇÃO DE SALÁRIOS

Durante a vigência do presente acordo emergencial da MP 936/0, poderá ser reduzido em até 70% (setenta por cento) o salário nominal dos empregados vinculados a **EMPRESA**, com fundamento no inciso VI, do artigo 7º, da CF e no artigo 7º da Medida Provisória 936, considerando para cálculo os valores em vigência em 01/04/2020.

Parágrafo Primeiro – Fica garantido aos trabalhadores abrangidos por este acordo emergencial o valor correspondente ao percentual de 88,55 % do piso da categoria, visando preservar o limite do salário mínimo, conforme previsto no Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020.

CLÁUSULA QUINTA – DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Como contrapartida para a redução de salários pactuada na CLÁUSULA QUINTA, a jornada de trabalho dos empregados, poderá ser reduzida em até 70% (setenta por cento), porém, a redução do salário sempre será proporcional ao percentual de redução da jornada.

Parágrafo Primeiro – Ocorrendo uma redução de salário, mínima de 25% (vinte e cinco por cento) e máximo de 70% (setenta por cento), a adequação na jornada de trabalho para atender ao disposto no caput desta cláusula ocorrerá com a redução proporcional em horas trabalhadas ou em dias trabalhados na semana ou ainda em dias trabalhados no mês.

Parágrafo Segundo - Durante o período em que perdurar a Redução de Jornada Trabalho com Proporcional Redução de Salários, não será permitido trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus parágrafos 1º e 2º, da CLT.

Parágrafo Terceiro - A redução salarial com a redução proporcional de jornada dos empregados perdurará pelos prazos previstos nesse Acordo Coletivo Emergencial, sendo certo que eventual reajuste salarial em função da data-base da categoria ou outra situação que importe aumento salarial deverá incidir imediatamente sobre o valor do salário, sendo devidos os pagamentos das diferenças.

Parágrafo Quarto - Durante o período de redução da jornada, o empregado fará jus:

a) A todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

Parágrafo Quinto - O retorno das escalas normais deverá ocorrer numa das hipóteses do Art. 7º, parágrafo único da MP 936/20.

Parágrafo Sexto - Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado, após a redução da sua respectiva jornada; sendo devida, além das parcelas rescisórias, acaso haja despedida, o pagamento deste período de estabilidade.

Parágrafo Sétimo - Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado, após a redução da sua respectiva jornada, nos termos do artigo 10 da MP 936 | 2020, inclusive, a indenização do período da estabilidade PREVISTA NO §1º DO ART. 10 DA MP 936/20.

Parágrafo Oitavo - Em contrapartida, à redução da jornada, o empregado receberá do Governo Federal, em periodicidade mensal, sendo a primeira parcela no prazo de 30 (trinta) dias, o Benefício Emergencial calculado com base no valor do seguro desemprego, em obediência às regras da Lei nº 7.998/90 e da Portaria do Ministério da Economia nº 914/2020, cujo valor máximo, atualmente, é de R\$1.813,03 (um mil oitocentos e treze reais e três centavos).

Parágrafo Nono - A Empresa se compromete informar ao Ministério da Economia, bem como ao sindicato da categoria no prazo de dez dias corridos contados da aplicação de cada evento individual descrito neste acordo emergencial.

Parágrafo Décimo - A concessão do Benefício Emergencial não impedirá o Funcionário de receber futuramente o seguro desemprego, na forma da lei.

Parágrafo Décimo Primeiro – A Empresa fornecerá lista ao Sindicato com os nomes dos trabalhadores que tiveram seus contratos reduzidos, informando, inclusive, em quanto tempo a jornada foi reduzida.

A critério da **EMPRESA**, os empregados que não podem realizar suas funções durante a crise ou que não há atividades no momento para eles, dentre eles os colaboradores que compõem o grupo de risco do ponto de vista médico e que, após férias, folgas por banco de horas, antecipação de feriados e que não podem retornar ao trabalho, os aprendizes administrativos, dentre outros colaboradores, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por até 02 (dois) meses, durante o estado de calamidade pública, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

Parágrafo Primeiro - As estabilidade dos Dirigentes Sindicais e membros da CIPA serão mantidas nos períodos da suspensão, salvo se um deles estiverem elencados como grupo de risco.

Parágrafo Segundo - Serão considerados grupos de risco:

A) DO PONTO DE VISTA MÉDICO, AQUELE QUE POSSUA AS DOENÇAS OU SISTEMAS IMUNOLÓGICOS MENCIONADOS PELA OMS, DIABETES, HIPERTENSO E OBESO; B) IDOSOS, MAIORES DE 60 ANOS; C) GESTANTES.

Parágrafo Terceiro. Deverão ser considerados, para efeito da suspensão dos contratos, o grupo de risco, segundo recomendações da OMS.

Parágrafo Quarto - Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus:

a) A todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

b) Ao pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de (30%) trinta por cento do valor do seu salário mensal, a título de abono sem encargos para os empregados e para o empregador.

Parágrafo Quinto – O retorno das escalas normais deverá ocorrer numa das hipóteses do Art. 8º, parágrafo único da MP 936/20;

Parágrafo Sexto - Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado, após a suspensão do seu contrato; sendo devida, além das parcelas rescisórias, acaso haja despedida, o pagamento deste período de estabilidade.

Parágrafo Sétimo - Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado, após a suspensão do contrato, nos termos do artigo 10 da MP 936 | 2020, inclusive, a indenização do período da estabilidade PREVISTA NO §1º DO ART. 10 DA MP 936/20.

Parágrafo Oitavo - Em contrapartida, à suspensão do contrato, o empregado receberá do Governo Federal, em periodicidade mensal, sendo a primeira parcela no prazo de 30 (trinta) dias, o Benefício Emergencial calculado com base no valor do seguro desemprego, em obediência às regras da Lei nº 7.998/90 e da Portaria do Ministério da Economia nº 914/2020, cujo valor máximo, atualmente, é de R\$1.813,03 (um mil oitocentos e treze reais e três centavos).

Parágrafo Nono - A Empresa informará a celebração deste Acordo ao Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias, devendo comunicar por escrito ao Sindicato, sob pena de arcar com o valor correspondente ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda a que teria direito o respectivo trabalhador, sem prejuízo da cláusula pena deste Acordo Emergencial.

Parágrafo Décimo - A concessão do Benefício Emergencial não impedirá o Funcionário de receber futuramente o seguro desemprego, na forma da lei.

Parágrafo Décimo Primeiro – A Empresa fornecerá lista ao Sindicato com os nomes dos trabalhadores que tiveram seus contratos suspensos, informando, inclusive, em quanto tempo a jornada foi reduzida.

CLÁUSULA SÊTIMA – BENEFÍCIOS

A Concessionária, de forma voluntária, durante o período desse acordo, continuará proporcionando a todos seus empregados que tiverem seus contratos reduzidos ou suspensos a concessão de todos os benefícios oferecidos em seu ACT 2019/2020 (vigente), exceto o Vale-Transporte para quem estiver em Home Office (Teletrabalho) ou com o contrato de trabalho suspenso.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS DEMISSÕES

CLÁUSULA SEXTA – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Aos empregados que forem desligados (PEDIDO DE DEMISSÃO), durante o período de vigência estipulado na CLÁUSULA TERCEIRA, será garantido o cálculo das verbas rescisórias indenizatórias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA JORNADA EM TELETRABALHO

Em função do estado de calamidade, a **EMPRESA** poderá alterar a jornada diária de trabalho durante o período em que vigorar o presente Acordo, podendo aplicar jornada em Teletrabalho para todos os empregados, sem o controle de jornada nos termos da Medida Provisória 927.

Parágrafo Primeiro - Nos dias em que a prestação de serviços for realizada em Teletrabalho, o empregado não fará jus ao recebimento de horas extras, salvo por solicitação expressa do seu líder imediato.

Parágrafo Segundo - O empregado deverá comparecer/retornar à empresa sempre que convocado pelo seu líder imediato, podendo exercer seu direito de recusa se tiver com algum problema de saúde, devendo ser comprovado mediante atestado médico, formalizando tal situação junto ao Sindicato e a Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – HORÁRIOS DE TRABALHO – ESCALAS

Em do estado de calamidade, a **EMPRESA** poderá alterar as escalas de trabalho de todos os colaboradores que trabalham em turnos de revezamento, durante o período em que vigorar o presente Acordo, de forma a adequar o melhor dimensionamento de pessoal para manter todas as áreas em funcionamento e, principalmente, manter os empregos e reduzir o impacto sobre a renda.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS

A **EMPRESA** poderá antecipar todos os feriados federais, estaduais e municipais previstos para 2020, a todos os colaboradores, priorizando as pessoas que não possuem nem Banco de Horas positivas e nem Férias Vencidas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA ANTECIPAÇÃO DAS FÉRIAS

A **EMPRESA** poderá antecipar as férias individuais dos seus empregados com períodos aquisitivos vencidos ou períodos aquisitivos parciais para minimizar o impacto nos empregos de nossos colaboradores.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA LICENÇA NÃO REMUNERADA

O empregado poderá solicitar uma licença não remunerada para os meses de maio, junho, julho, agosto e setembro de 2020, sendo por período mínimo de dois 02 (dois) meses e no máximo por 05 (cinco) meses.

Parágrafo Primeiro – Os empregados que tiverem interesse em aderir à Licença Não Remunerada poderão solicitar o saque da CCRPrev até o limite do salário mensal, sem penalidade da suspensão do Plano por 06 (seis) meses e sem a perda dos valores já acumulados pela empresa no Plano do colaborador.

Parágrafo Segundo – Fica a critério da Empresa a aceitação do pedido de licença não remunerada que deverá ser feito de próprio punho.

Parágrafo Terceiro – A Empresa manterá todos os benefícios previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, exceto do vale transporte e dos depósitos referentes à Previdência Privada – CCRPrev. Não haverá depósitos de FGTS e não haverá recolhimento de INSS durante o período da licença não remunerada.

Parágrafo Quarto - O empregado que tiver concedida a referida licença, manterá a estabilidade no emprego pelo período de gozo da respectiva, bem como por igual período após cessá-la, devendo ser indenizado

deste período acaso haja despedida.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA

As partes declaram que fazem parte do presente Acordo Emergencial, atendendo o quanto dispõe o Art. 19 da MP 936/20, entre outros normativos que dispõe que segurança e higienização do labor como direito indisponível do trabalhador, sendo públicas e notórias entre as partes.

Parágrafo Primeiro - A Empresa reforçará todas as medidas para que o Sistema metroviário funcione com segurança para os trabalhadores, tomando as providências necessárias para tanto, tais como: fornecimento de máscaras; postos de higienização, com água sabão, papel toalha, com fácil acesso aos trabalhadores; regras de distanciamento e convivência em razão da pandemia, inclusive, com a devida fiscalização; pessoal responsável pela higienização dos postos de trabalhos; realização de exames periódicos (ASOs) específicos para identificar trabalhador contaminado pelo COVID 19, como aferição de temperatura, entre outros, e o consequente isolamento; fornecimento gratuito de vacinas e medicamentos que porventura surgirem no mercado para combater a referida pandemia; fornecimento de vacina da H1N1; suspensão e isolamento dos trabalhadores enquadrados como grupos de risco, nos termos acima; maior fiscalização e conscientização no uso dos EPI's, com maior possibilidade de fiscalização por parte do Sindicato, que deverá avisar previamente quando fazê-la.

Parágrafo Segundo - A Empresa informará ao Sindicato eventuais casos de trabalhadores contaminados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DISPOSIÇÕES GERAIS

Na hipótese de ser editada ou promulgada norma legal, versando sobre “Redução de Jornada e Salários” e/ou “Suspensão Coletiva dos Contratos de Trabalho”, de forma mais benéfica aos trabalhadores e/ou aos empregadores, as partes concordam em renegociar o presente acordo coletivo de trabalho para propiciar a fruição dos benefícios decorrentes dessas políticas públicas, mediante Termo Aditivo.

Parágrafo primeiro – As partes convalidam que a redução da jornada e suspensão do contrato de emprego estão atreladas ao recebimento, por parte dos trabalhadores, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda dispostos na MP 936/20.

PRESTANDO CONTAS DAS NEGOCIAÇÕES DO ACT 2020/2021

Nos dias 14, 16 e 22 de abril de 2020, aconteceram as terceira, quarta e quinta rodadas de negociações para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, via videoconferência, através da plataforma Teams. Participaram destas discussões os diretores Paulino Moura, Manoel Cunha, Cloves Gomes, Edvaldo Lisboa, Gilberto Dantas e Verenizia Miranda. Esteve coordenando a bancada dos trabalhadores o diretor Cloves Gomes, Secretário Geral. A bancada patronal esteve representada por Noel Moreira, Rafael Bastos, Caroline Neves, Leonardo Balbino, Jaqueline Polotto e pelos consultores Antônio Violante e Claudio Rogério. O coordenação por parte da CCR foi de Rafael Bastos.

A seguir o resultado do processo negocial nestas reuniões:

1. CLÁUSULAS ACORDADAS

Cláusula 22ª – Plano de Saúde e Odontológico.

Houve a inclusão do Parágrafo Único com o seguinte teor – A empresa fará a gestão junto à administradora do plano com vista à melhoria do atendimento aos seus colaboradores; b) **26ª Auxílio Farmácia**. Manteve o mesmo texto da cláusula 21ª o ACT 2019/2020, com exclusão do Parágrafo segundo; c) **27ª Auxílio Educação**. Mantida a Cláusula 22ª Auxílio Educação do ACT 2019/2020; 28ª Auxílio Funeral. Mantida a Cláusula 23ª do ACT 2019/2020; d) **30ª – Substituição Provisória**. Mantida a Cláusula 24ª do ACT 2019/2020; e) **31ª – Complementação do 13º Salário**. Cláusula 25ª ACT 2019/2020; f) **32ª – Promoções**. 26ª ACT 2019/2020; g) **33ª – Transferência de Emprego**; 27ª ACT 2019/2020; h) **36ª – Cópia da R.A.I.S.** 29ª ACT 2019/2020; i) **38ª - Garantia de Emprego Gestante / Adotante**. 30ª ACT 2019/2020; j) **40ª - Período Pré-aposentadoria**. 31ª ACT 2019/2020; k) **42ª - Capacitação Profissional**. 42ª - Capacitação Profissional; k) **43ª - Direito de Recusa ao Trabalho**. 33ª ACT 2019/2020; l) **46ª – Emprego Estudante**. 35ª ACT 2019/2020; m) **47ª - Abono Frequência – Motivo de Catástrofe**. 36ª ACT 2019/2020; n) **48ª - Discriminação de Emprego**. 37ª ACT 2019/2020; o) **49ª - Danos Materiais**. 38ª ACT 2019/2020; p) **50ª - Fornecimento de Uniformes, Roupas de Trabalho e EPI's**. 39ª ACT 2019/2020; q) **51ª - Requerimento de Empregados**.

Nova texto acordado; r) **52ª - Hora Extra**. 40ª ACT 2019/2020; s) **55ª - Dia do Metroviário**. 42ª ACT 2019/2020.

2. CLÁUSULAS PENDENTES

- a) **Cláusula 29ª - Tiquete Cultura**; b) **34ª – Auxílio Material Escolar**; c) **35ª – Gratuidade Transporte**; d) **44ª - Jornada de Trabalho**; e) **45ª - Troca de Escala**. Redação da cláusula.

3. CLÁUSULAS NEGADAS

- a) **Cláusula 37ª – Prêmio Assiduidade**; b) **39ª - Proteção à Gestante**; c) **41ª - Conversão Tecnológica**; d) **53ª - Garantia Contra a Demissão Imotivada**; e) **54ª - Implantação do PCS**.

6ª Rodada – ACT 2020/2021

A próxima rodada de negociações ficou agendada pelas partes para ocorrer no dia 04/05/2020, às 14h30min, via plataforma Teams.

ASSÉDIO MORAL É CRIME

A pandemia do coronavírus, infelizmente, deve provocar milhares de desempregos no Brasil. Diante desses números alarmantes, uma prática que tende a aumentar é o assédio moral nas empresas.

O ato de expor o empregado a situações humilhantes, nessa conjuntura, deve se tornar mais evidente, uma vez que o trabalhador, por medo de ser desligado e se tornar mais um nessa grande fila de espera, se torna uma presa fácil a desmandos dos chefes.

Para garantir o sustento de casa, muitas vezes, mesmo sofrendo o assédio, o funcionário se submeterá a ouvir piadinhas e manter o sorriso largo no rosto.

Essa prática vai de encontro a Lei 12.250/06, Art. 5º da Constituição Federal de 88.

O assédio moral prejudica não só a saúde do empregado, mas, também, da empresa, pois aquele que adoece, acaba causando absenteísmo, além de ter que pagar processo

por assédio moral na justiça ao trabalhador afetado.

Distúrbios alimentar e do sono, ansiedade, insegurança, pressão alta, depressão, crise do pânico, alcoolismo e até o suicídio podem ser provocados pelo assédio moral.



ACESSE NOSSAS NOTÍCIAS NO SITE: www.sindiferro.org.br

EXPEDIENTE: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Ferroviário e Metroviário dos Estados da Bahia e Sergipe – SINDIFERRO. CNPJ. 13.453.063/0001-45 Endereço Sede "Diógenes Alves": Rua do Imperador, nº 353 – Mares – CEP 40.445-030 – Salvador-BA. Telefones (71) 3505-1263 / 3313-1263 – E-mail: secretaria.geral@sindiferro.org.br Site: www.sindiferro.org.br – Fundado em 21 de dezembro de 1983 – Todas as matérias publicadas são de inteira responsabilidade da Diretoria Executiva Colegiada. Conselho Editorial: Guilhermano da Silva Filho, Paulino Rodrigues de Moura, Manoel Cunha Filho e Cloves dos Santos Gomes. Jornalista Responsável: Rodolfo Ribeiro DRT/BA – 3452. Delegacias Sindicais: Sede "Ari Vicente", Rua Treze de Maio, nº 30. Centro – Itaquara-BA, CEP 46860-000 – Tel: (75) 3325-2154. Rua Antonio Pinheiro Cangucu, nº 293, Brumado-BA, CEP 46.100-000 – Tel: (77) 3441-9485. Sede "Rafael Martinelli", Praça Aristides Maltez, nº 42, Centro, Alagoinhas-BA, CEP 48091-490 – Tel/ (75) 3422-1280. Sede "Dr. Rogério Ataláde", Rua Operário da Leste, nº 359, Centro, Senhor do Bonfim-BA – CEP 48.970-000 – Tel: (74) 3541-4310 – Praça Dr. João Pessoa, s/n, Clube dos Ferroviários – CEP 44.360-000, São Felix-BA. Praça Ranufo Prata, nº 7, Getúlio Vargas, CEP 49005-240, Aracaju-SE.

Tiragem:1300