

Unidade Ferroviária

INFORMATIVO DO SINDICATO DOS FERROVIÁRIOS E METROVIÁRIOS DA BAHIA E SERGIPE FILIADO A FITF/CNTTL/CUT ANO XXX Nº 780/SET/2020

CCR METRÔ BAHIA E SINDIFERRO PRORROGAM ACORDO EMERGENCIAL



No dia 15 de setembro de 2020, em reunião, através de videoconferência, com os representantes da CCR Metrô Bahia e a direção do SINDIFERRO, o Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho foi prorrogado por mais 60 (sessenta) dias.

Pelo SINDIFERRO estiveram presentes Paulino Moura, Manoel Cunha, Cloves Gomes, Edvaldo Lisboa, Gilberto Dantas, Verenizia Miranda e Guilhermano Filho. Representaram a empresa: Edmilson Pinheiro, Caroline Neves (PA Jurídico), Rafael Bastos, Antônio Daniel e Claudio Rogério. A seguir, o informe de partes do Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho para deixar transparente os objetivos que nortearam esse instrumento.

POR QUE O ACORDO EMERGENCIAL?

A pandemia da COVID-19 no Brasil, declarada pela **OMS – Organização Mundial da Saúde**, em 11 de março de 2020, reconhecida como emergência de saúde pública de importância internacional;

O inequívoco impacto econômico mundial, decorrente da paralisação e/ou diminuição das atividades produtivas, como meio de controle da disseminação e propagação do vírus COVID-19;

Dispositivos legais tais como: **a)** Decreto Legislativo nº 6, publicado em 20 de março de 2020 que estipulou o Estado de Calamidade Pública em todo território federal, em virtude do COVID-19; **b)** Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020; **c)** Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020; **d)** Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020; **e)** Artigo, 611, §1º da CLT que prevê a possibilidade de regulamentar condições de trabalho específicos por meio dos instrumentos coletivos;

O interesse das partes em **preservar o emprego de todos os trabalhadores envolvidos neste processo negocial**, buscando com a celebração do presente **Acordo Emergencial Coletivo**, evita a necessidade de adotar medidas mais austeras e consequentes demissões, bem como, **preservar emprego e renda** e garantir a continuidade das atividades empresariais e laborais;

O QUE DIZ OS DISPOSITIVOS REFERIDOS ACIMA?

A Lei nº 14.020/20, que institui o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, e dispõe sobre medidas trabalhistas mínimas de proteção dos trabalhadores e das empresas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, e da **emergência de saúde pública de importância internacional**, decorrente do **coronavírus (covid-**

19), de que trata a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Os termos do Decreto Nº 10.470, de 24 de Agosto de 2020, que **prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais** que trata a referida Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020;

COMO TRATA O ACORDO SOBRE A PROTEÇÃO CONTRA O CORONAVÍRUS?

A necessidade de atender as normas de segurança do trabalho com mais afinco nesse momento, estado de calamidade, instituído pela **Covid-19**.

Todas as ações adotadas pela Empresa para a **prevenção do contágio e redução de exposição ao risco com relação ao COVID-19**, incluindo, por exemplo, a **fixação do regime de trabalho em home office (Escritório em Casa/Teletrabalho), para as funções em que as atividades são compatíveis com esta modalidade**.

As partes declaram que fazem parte do presente Acordo Emergencial, atendendo o quanto dispõe a Lei 14.020/20, entre outros normativos que dispõem 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.

O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021, CONTINUA EM VIGOR?

Estão em plena vigência diversas Cláusulas do Acordo Coletivo 2020/2021, conforme pactuado em Ata de Pauta de Reivindicação, datada de 18 de fevereiro de 2020.

Como resultado da livre negociação, as partes estipulam, **como medida transitória** a ser adotada em **face de conjuntura econômica específica, condições suplementares para normatizar a Redução de Jornada Trabalho com Proporcional Redução de Salários**, observando o disposto no inciso VI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

QUAIS MATÉRIAS FAZEM PARTE DESTA ACORDO EMERGENCIAL?

Redução de Jornada com Proporcional Redução de Salários; Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho; Da Jornada em Teletrabalho; Do Banco de Horas; Do Horário de Trabalho – Escalas; Da Antecipação dos Feriados; Da Antecipação das Férias; Da Licença não remunerada e Do Vale Alimentação ou Vale Refeição.

QUAL ABRANGÊNCIA?

O **Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho** abrange todos os empregados da Empresa, cuja representatividade é definitiva, única e exclusiva do **SINDIFERRO**.

E QUANTO A APLICAÇÃO?

O Acordo poderá ser **aplicado a todos os empregados, independente de faixas salariais ou qualquer outro critério individual**, conforme Lei 14.020/20, com contrato de trabalho ativo na Empresa.

VIGÊNCIA

O **Acordo Emergencial Coletivo de Trabalho** entrará em vigor no período de **01/10/2020 até 30/11/2020, 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 30 dias para as cláusulas que tratam sobre a redução de jornada e de salário que somadas as medidas anteriores para o mesmo colaborador não ultrapassarão o total de 120 dias;
- ii) Por até 60 dias para as cláusulas que tratam da suspensão do contrato de trabalho que somadas as medidas anteriores para o

mesmo colaborador não ultrapassarão o total de 120 dias.

- iii) **Por até 180 dias** para os colaboradores que ainda não tiveram o seu contrato de trabalho suspenso ou a jornada e o salário reduzido.

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.

Paragrafo Terceiro: A suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada e salário poderão ser efetuadas de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que tais períodos sejam iguais ou superiores a dez dias, e que não seja excedido o prazo máximo de 180 dias.

Paragrafo Quarto: Os períodos de redução proporcional de jornada e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho até então utilizados por força de ajuste anterior serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes dos acréscimos trazidos pelos termos do Decreto 10.470/20.

Paragrafo Quinto: Durante o prazo de vigência do presente acordo a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados poderão ser aplicadas de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

BENEFÍCIOS

A Empresa, 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 2020/2021, exceto o **Vale-Transporte** para quem estiver em Home Office (Teletrabalho) ou com o contrato de trabalho suspenso.

DO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO

Durante a vigência deste Acordo, os empregados que optarem pelo Teletrabalho ou pela Licença não Remunerada, farão jus ao recebimento do valor integral do Vale Refeição e/ou do Vale Alimentação.

EMPREGADOS ADMITIDOS

Todos os **empregados que eventualmente forem admitidos** a partir da assinatura do presente instrumento estarão subordinadas as condições aqui estabelecidas.

O SINDIFERRO acompanhará o cumprimento desse instrumento coletivo e as demais demandas da categoria serão tratados em reuniões específicas com a empresa.



Faltam Políticas Públicas para Mulheres no Brasil

6 meses de escolas fechadas por conta da pandemia, o que tem gerado uma regressão nos direitos das mulheres, já que a grande maioria é formada por mães responsáveis pelos cuidados dos filhos e ao mesmo tempo, trabalhadoras dentro ou fora de casa. Diante deste triste cenário, muitas destas guerreiras estão tendo que abandonar seus empregos por apoio as suas crianças.

Não bastasse viver num país patriarcal, onde a sociedade meio que obriga mulher a ter dupla ou tripla jornada, ainda vem a pandemia desse vírus, para complicar ainda mais a situação.

Segundo o Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), as mulheres brasileiras estão diante da menor participação no mercado de trabalho dos últimos 30 anos. Falta interesse dos lados patronal e governamental no sentido de criar um projeto que abrace tal situação.

Infelizmente, esses pífios números já eram de se esperar, quando se parte do modelo neoliberal adotado por Jair Bolsonaro, que prefere sempre individualizar e externar problemas, em vez de ele próprio resolver.

Para a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT, Juneia Batista, as mulheres perdem os empregos porque os patrões e o capital acham que elas são prejuízos, sendo que na verdade elas são as grandes responsáveis pelo crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de todos países do mundo. Segundo a cutista, as mulheres conseguem fazer o trabalho produtivo, como também, o trabalho reprodutivo e ainda são penalizadas pelo Estado.

“O trabalho de reprodução humana e de manutenção da vida é responsável por 10% do PIB, ou seja, o que seria de responsabilidade do Estado é na verdade realizado pelas mulheres de forma gratuita gerando riqueza social. Ao fazer isso, as mulheres são penalizadas pelo capital e pela sociedade, a medida em que são as primeiras a perder o emprego e estão nos trabalhos mais mal remunerados e precários”, afirma Juneia.

“As mulheres deveriam ter o Estado como seu aliado na manutenção da vida e não como o seu

algoz”, ressalta.

O FMI, ainda em maio, destacou a importância de as autoridades adotarem medidas para limitar os efeitos adversos da pandemia direcionada as mulheres. A entidade elogiou a Coalizão Latino-americana para Empoderar as Mulheres, criada em abril deste ano a pedido da vice-presidência da Colômbia e Costa Rica e da Cepal.

Também celebrou as medidas adotadas na Áustria, Itália, Portugal e Eslovênia para conceder licença remunerada, embora parcial, aos pais com filhos menores de uma certa idade e também destacou uma iniciativa da França de dar permissão aos pais afetados pelo fechamento das escolas.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), do IBGE, 7 milhões de mulheres abandonaram o mercado de trabalho na última quinzena de março, quando começou a quarentena. São 2 milhões a mais do que o número de homens na mesma situação. Enquanto as mulheres estão numa taxa de desemprego de 14%, os homens estão em 12%.

Como diz o cantor e compositor Edson Gomes: “Vamos amigo, lute, vamos amigo, ajude, se não a gente acaba perdendo o que já conquistou”. E completa: “a luta não acabou e nem acabará, só quando a liberdade raiar, eah”.



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 – Iaçú-BA, CEP 46860-000 – Tel: (75) 3325-2154. Rua Antonio Pinheiro Canguçu, 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 Atalide”, 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: 1200