



Sem Censura



EDIÇÃO ONLINE

INFORMATIVO DO METASITA - N.º 2433 - 19 MAIO 2020

Papel do Sindicato foi importante para garantir avanços para os trabalhadores

No dia 15/04/2020, os trabalhadores da área administrativa e de apoio ao processo de produção da Aperam participaram de uma Assembleia Virtual, onde aprovaram um acordo emergencial de redução de salário e jornada de trabalho, como forma de amenizar a crise decorrente da pandemia.

Nos dias 13, 14 e 15/05/2020, ocorreu uma Assembleia Virtual, desta vez envol-

vendo todos os trabalhadores da Aperam.

Nesta Assembleia, os trabalhadores aprovaram as condições de trabalho emergenciais e temporárias, que tratam basicamente do Banco de Horas, Redução de Jornada de Trabalho e Suspensão do Contrato de Trabalho.

A Medida Provisória 927/2020, que dentre outras coisas trata do banco de horas: O banco de horas, por sua vez, poderá ser



celebrado por acordo individual e terá o prazo de 18 meses para ser compensado, respeitado o máximo de duas horas suplementares por dia e não podendo exceder 10 horas totais diárias.

Já a Medida Provisória 936/2020 trata sobre a suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 dias, que pode ser fracionado em dois períodos de 30 dias. A outra é a redução da jornada de trabalho, com a diminuição proporcional do salário, por até 90 dias.

Em ambas as hipóteses, o empregado receberá uma compensação financeira pelo Estado, com base no valor que teria direito

a receber, a título de seguro-desemprego.

Também, em ambos casos, não precisa de uma negociação direta entre Empresas e Sindicatos.

Apesar das MP's não obrigarem a negociação, os representantes da Aperam, em respeito ao Sindicato e aos trabalhadores chamaram os representantes legítimos dos trabalhadores para uma negociação.

Na negociação, conseguimos alguns avanços de suma importância para os trabalhadores.

Confira na próxima página os avanços obtidos.



Infelizmente, os empresários donos das pequenas e médias empresas metalúrgicas de Timóteo e Coronel Fabriciano, simplesmente estão avisando para o sindicato, como garante as MP's, as ações que estão tomando.

AJUDA COMPENSATÓRIA

MEDIDA PROVISÓRIA

A EMPRESA realizará, obrigatoriamente, a concessão da ajuda compensatória mensal correspondente à 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

SINDICATO E EMPRESA

A EMPRESA pagará, além da ajuda obrigatória de 30%, mais 8% também como ajuda compensatória mensal.

Durante o período de suspensão temporária do contrato ou redução da jornada de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pela EMPRESA, exceto ao vale-transporte.

13º SALÁRIO E FÉRIAS

MEDIDA PROVISÓRIA

A redução de salário e jornada prevista na MP 936 também não afeta o direito às férias do empregado e o adicional de 1/3 deverá ser pago normalmente. A MP 927 trouxe a possibilidade de antecipar férias (individuais ou coletivas) e, nesse caso, haver o pagamento do adicional de 1/3.

Ao longo do vigor da MP, e suspensão do contrato de trabalho, a contagem de proporcionalidade do 13º salário será interrompida. Portanto, o 13º salário não deverá considerar os meses de suspensão. Em contrapartida, o cálculo do 13º salário continuará sendo pago com base no último salário recebido

SINDICATO E EMPRESA

A EMPRESA não deixará de computar o período de suspensão no cálculo do valor do 13º salário e no cálculo do valor das férias (incluindo o retorno de férias) dos empregados abrangidos por essa medida. Os efeitos da suspensão permanecem para fins da alteração do período aquisitivo de férias.

ESTABILIDADE

MEDIDA PROVISÓRIA

Os empregados que receberem o benefício emergencial terão garantia provisória no emprego enquanto perdurar a redução da jornada e salário, ou a suspensão, e por igual período após o reestabelecimento da carga horária ou a retomada do contrato de trabalho.

SINDICATO E EMPRESA

Para cada período de suspensão dos contratos de trabalho, os empregados abrangidos pela referida suspensão terão direito a mais 30 (trinta) dias de garantia no emprego, além do período de garantia provisória já previsto no inciso II do artigo 10 da Medida Provisória 936/2020.

a) Se o empregado tiver o contrato suspenso por 60 (sessenta) dias ele terá a referida garantia por 150 (cento e cinquenta) dias, sendo 60 dias referentes ao período da suspensão, 60 dias referentes à previsão do artigo 10, II, da MP 936, e 30 dias adicionais nos termos deste parágrafo.

b) Se o empregado tiver o contrato suspenso por 30 (trinta) dias ele terá a referida garantia por 90 (noventa) dias, sendo 30 dias referentes ao período da suspensão, 30 dias referentes a previsão do artigo 10, II, da MP 936, e 30 dias adicionais nos termos deste parágrafo.

c) Se o empregado tiver uma nova suspensão de 30 (trinta) dias ele terá a referida garantia por 90 (noventa) dias, sendo 30 dias referentes ao período da suspensão, 30 dias referentes a previsão do artigo 10, II, da MP 936, e 30 dias adicionais nos termos deste parágrafo.

DESCONTOS

MEDIDA PROVISÓRIA

A Medida Provisória não trata desse assunto

SINDICATO E EMPRESA

Durante o período de suspensão dos contratos de trabalho, a Empresa não fará o(s) desconto(s) dos valores das mensalidades sindicais dos empregados abrangidos por esta medida. Os descontos serão processados na primeira folha de pagamento do empregado após o final do período da suspensão.

A EMPRESA descontará do salário proporcional os valores já autorizados pelo empregado e previstos em Acordo Coletivo de Trabalho, diretamente na folha de pagamento, bem como, os descontos decorrentes da concessão de benefícios e/ou despesas que incidem sobre os rendimentos líquidos, como pensão alimentícia, empréstimos consignados e outros, dentro das prerrogativas legais. O desconto relativo à Aceprev continua a ser feito com base no salário sem redução.

IMPORTANTE

Durante a suspensão do contrato de trabalho o EMPREGADO não poderá executar quaisquer atividades laborais para a Aperam, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância.

BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO

MEDIDA PROVISÓRIA

Os trabalhadores terão 18 meses para repor essas horas, contados apenas a partir do fim do período de calamidade pública, mas essa prorrogação só poderá ser, no máximo de 2 horas por dia, sem extrapolar 10 horas totais de trabalho.

SINDICATO E EMPRESA

Nos termos do artigo 14 da Medida Provisória 927/2020, fica autorizada a criação do Banco de Horas da APERAM, com efeitos entre 23/03/2020 até 18 (dezoito) meses após o final do estado de calamidade, previsto para 31/12/2020, nos termos abaixo estabelecidos:

Ao final do período indicado, a APERAM procederá a um balanço no Banco de Horas, de forma a constatar o número de horas extras realizadas por cada empregado, já descontada a compensação realizada.

a) Realizado o referido balanço, constatando-se saldo de horas extras em benefício do trabalhador, será efetuado o pagamento dessas horas como extras, com o respectivo adicional convencional sobre o valor da hora normal, zerando assim a compensação e dando-se início a novo período.

b) O pagamento dos valores devidos apurados conforme balanço será realizado para todos empregados na folha de pagamento do 18º mês após a data de encerramento do estado de calamidade pública.

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, independentemente da modalidade, havendo saldo no Banco de Horas em benefício do trabalhador, efetuar-se-á o pagamento de todas as horas como extras, com o respectivo adicional convencional sobre o valor da hora normal.

Para fins de pagamento de horas extras, fica estabelecido o seguinte:

a) As horas extras realizadas no posto de trabalho deverão assim ser identificadas no Banco de Horas e serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

b) As demais horas extras realizadas, fora do posto de trabalho, também deverão ser identificadas no Banco de Horas e serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Sindicato e Empresa acordaram que o balanço do banco de horas constante da cláusula nona, §4º, do ACT 2019/2020, registrado no Mediador sob o número MG000348/2020, será realizado em novembro/2020 para todos os empregados de todos os níveis.

a) O saldo de horas existente em 22/03/2020, se não compensado até 31/10/2020, será pago no mês de novembro/2020.

b) As horas extras realizadas e compensadas (horas negativas), a partir de 22/03/2020, poderão ser regularizadas em até 18 meses, a partir data de encerramento do estado de calamidade pública.

i. Sendo apurado saldo em favor do empregado, as horas extras serão quitadas na folha de pagamento do 18º mês após a data de encerramento do estado de calamidade pública.

ii. Sendo apurado saldo em favor do empregador, o empregado terá o prazo adicional de 06 meses para regularizar o débito.

SUBSTITUIÇÃO DOS EMPREGADOS

MEDIDA PROVISÓRIA

A Medida Provisória não trata desse assunto

SINDICATO E EMPRESA

Fica estabelecida a permissão para EMPRESA substituir empregado, interinamente, de forma eventual ou temporária, em cargo diverso do que exercer na empresa, sendo garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

A APERAM pagará a todo empregado a diferença de salários por substituição temporária de função, independente do motivo, nas condições das normas específicas da APERAM.

O empregado substituto, nos termos do caput, fará jus à garantia provisória de emprego de 30 (trinta) dias após o final do período de substituição, sendo que a dispensa sem justa causa que ocorrer durante esse período sujeitará a Empresa ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização correspondente ao valor do salário integral a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego.

Os períodos de garantia provisória desta cláusula não se somam aos períodos da mesma garantia presentes na cláusula de suspensão de contrato de trabalho.

IMPORTANTE

A Empresa, sempre que possível, antes de aplicar a suspensão do contrato de trabalho, avaliará a priorização de meios alternativos prévios, desde que adequados à realidade do empregado e da empresa no momento, tais como: **a)** Adoção do Home Office; **b)** Adoção de Banco de Horas; **c)** Concessão de férias vencidas; **d)** Redução de jornada de trabalho e salários.