

Jornal

Sindimetal



SINDIMETAL-PR - Rua Ângelo Greca, 70 - Atuba- Curitiba-PR | CEP.: 82630-145 | Fone.: (41) 3218-3935

Nº 105 - JANEIRO/ABRIL - 2020

ESPECIAL COVID-19

*O que é possível fazer para
minimizar os impactos nas
indústrias?*

LEIA NESTA EDIÇÃO:

✓ Editorial do Presidente: "O SINDIMETAL/PR, as empresas e a crise trazida pela COVID-19: Nós podemos ajudar e nos ajudar!" - pág 02

✓ Na sessão: Memória Sindical: Encontro de Sindicatos Patronais da Região Sul-2006 - pág 03

✓ Diretores do SINDIMETAL/PR recebem Certificados de Agradecimento - pág 06

✓ Especial: CORONAVÍRUS - pag 08

Editorial



Num momento absolutamente desafiador como esse, é importante que o setor metalmecânico esteja unido e alinhado nessa luta.

O SINDIMETAL/PR, as empresas e a crise trazida pela COVID-19: Nós podemos ajudar e nos ajudar!

O Brasil e o mundo estão enfrentando uma grave crise causada pela Pandemia do novo coronavírus. Trata-se de uma situação sem precedentes que traz consequências não apenas para a saúde, mas também afeta, consideravelmente, todos os setores da economia mundial.

Nesse sentido, nunca foi tão importante a união de todos para dar respostas rápidas e eficientes, contribuindo para que a normalidade seja restabelecida o mais breve possível.

Temos acompanhado iniciativas trazidas por industriais de todo o mundo que vêm comprovando, mais uma vez, o que sempre defendemos em nossa entidade: **a união de esforços e o pensamento em prol da coletividade são o melhor caminho para o enfrentamento das crises.**

Foram, são e ainda serão várias as ações implementadas por toda a sociedade empresarial para auxiliar no combate à pandemia e salvar vidas. Vimos empresas do setor químico e cosmético inovando e intensificando a produção de álcool 70% e produtos de limpeza. Também vimos confecções em geral produzirem máscaras e aventais para a distribuição em unidades de saúde.

E as metalúrgicas, onde entram nesse movimento?

As nossas empresas deram e continuam dando a sua importante contribuição intensificando a produção de macas e camas hospitalares, auxiliando na construção das estruturas dos hospitais de campanha, usando seus conhecimentos para produzir, ou consertar respiradores mecânicos, produzindo moldes de injeção e confeccionando máscaras de proteção.

Ou seja, cada cidadão e cada empresa fez e, na medida do possível, deve continuar fazendo o que pode em benefício da coletividade. Estaremos todos contribuindo com o bem comum e lutando para não paralisar as atividades industriais. Só assim podemos pensar em minimizar os impactos econômicos que resultarão deste momento.

Portanto, num momento absolutamente desafiador como esse, é importante que o setor metalmecânico esteja unido e alinhado nessa luta.

Reflita se é possível a sua empresa colaborar neste momento de crise. Quem sabe da crise surja uma oportunidade.

Reforçamos as perguntas já feitas:

- Sua empresa fabrica móveis hospitalares?
- Faz componentes e peças para a indústria que está na linha de frente do combate ao vírus?
- Pode auxiliar na fabricação ou conserto de equipamentos médicos, tais como os respiradores?
- Possui máquinas e equipamentos ociosos que possam ser compartilhados para uma produção emergencial destes itens?

Temos que pensar que este momento vai passar e rogar intensamente para que passe o mais rápido possível.

Lembramos que o SINDIMETAL/PR está à disposição para auxiliar a sua empresa neste momento de decisões difíceis e deixamos o recado mais importante: enquanto isso não passar, todos temos que nos cuidar!

ALCINO DE ANDRADE TIGRINHO

Presidente do SINDIMETAL/PR

EXPEDIENTE

O Jornal SINDIMETAL/PR é uma publicação bimestral, de distribuição gratuita do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná (SINDIMETAL/PR).

DIRETORIA QUADRIÊNIO 2018/2022

Presidente: Alcino de Andrade Tigrinho
Vice-presidente: Danny João Berté
Vice-presidente: José Luis Rauch
Vice-presidente: Guido Larsen
Vice-presidente: Adalberto Boff Cardoso

Vice-presidente: Carlos Benecke
Vice-presidente: Julio Cesar Maciel

CONSELHO FISCAL EFETIVOS
Edward Borgo
Dante Luiz Pangrácio
Bernardo Luiz Coelho

SUPLENTE
Ruben Rumpi Caetano
Cleuber Lodovico

DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO À FIEP

EFETIVOS
Alcino de Andrade Tigrinho
Danny João Berté

SUPLENTE
José Luis Rauch
Edsel Rolf Schwarz

CONSELHO DE EX-PRESIDENTES

Luiz Antonio Borges (in memoriam)
Elcio Rimi
Roberto Sotomaior Karam

REDAÇÃO
Comunicação do SINDIMETAL/PR

JORNALISTA RESPONSÁVEL:
Myriam Veiga- MTB 25819
Diagramação e Fotografia: Myriam Veiga

e-mail:
comunicacao@sindimetal.com.br
SITE - www.sindimetal.com.br

Memória Sindical SINDIMETAL/PR

2006: Encontro de Sindicatos Patronais da Região Sul



No ano de 2006, diretores do SINDIMETAL/PR e representantes dos sindicatos patronais do setor mecânico, de material elétrico, automotivo,

eletroeletrônico e de reparação de veículos dos Estados do Paraná, Santa Catarina e do Rio Grande do Sul estiveram reunidos no CIETEP.

Um dos pontos considerados importantes para os participantes, durante reunião, foi a ideia da formação de um grupo, cujo objetivo era estreitar relacionamentos e discutir sobre projetos bem sucedidos e implantados em cada entidade, além de trocarem experiências em assuntos relacionados às negociações coletivas.



Informe Jurídico SINDIMETAL/PR - CCTs



Convenções Coletivas de Trabalho 2018/2020 assinadas pelo SINDIMETAL/PR com os Sindicatos dos Metalúrgicos da Região de Irati, Paranaguá e Guarapuava já se encontram registradas

O SINDIMETAL/PR informa que as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT's) firmadas com os Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Irati e de Paranaguá já se encontram devidamente registradas no Ministério do Trabalho e Emprego.

O mesmo acontece com a Convenção Coletiva

de Trabalho (CCT) firmada com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Guarapuava.

Todos os documentos podem ser acessados no site do SINDIMETAL/PR, na área reservada às Convenções Coletivas, em Metalúrgicos do Interior.

S INFORME SINDIMETAL/PR



ATENÇÃO, EMPRESÁRIO

Sua empresa pretende expandir seus negócios neste ano de 2020?



O SINDIMETAL/PR sabe que ter visibilidade em âmbito nacional é desejo de todos os empresários. Mas, fazer isso sozinho nem sempre é uma tarefa fácil.

Agora... você já imaginou como seria se a sua empresa pudesse alavancar seus negócios tendo a sua marca e seus produtos evidenciados em diversas propriedades rurais espalhadas pelo Brasil?

Pois, o SINDIMETAL/PR tem uma excelente notícia para você. A sua entidade representativa vai ajudá-lo a tornar esse projeto possível!

Após a assinatura e publicação do Acordo de Cooperação Técnica celebrado entre o SINDIMETAL/PR e o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, ocorrido no mês de dezembro/2019, **as empresas associadas à entidade poderão aderir e se credenciar para a oferta de seus produtos no âmbito do Programa PRONAF – Mais Alimentos do Governo Federal.**

Preste atenção:

O QUE É O PRONAF – MAIS ALIMENTOS?

O Programa Mais Alimentos foi criado pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário (atual Secretaria Especial de Agricultura Familiar e do Desenvolvimento Agrário – SEAD) em 2008 com o objetivo de fomentar a produção de alimentos e incrementar a produtividade da agricultura familiar.

O Programa Mais Alimentos garante aos produtores rurais de economia familiar produção, tecnologia, financiamento e, ao mesmo tempo, assistência técnica. Tudo isso por meio de linhas de crédito direcionadas à modernização da infraestrutura das unidades produtivas do PRONAF (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar) **e da realização de parceria com a indústria nacional para ofertar produtos de qualidade a preços mais acessíveis.**



REQUISITOS E EXIGÊNCIAS PARA A PARTICIPAÇÃO DAS EMPRESAS NO PROGRAMA PRONAF - MAIS ALIMENTOS

Para aderir e fazer parte do Programa PRONAF – Mais Alimentos a empresa deve ser fabricante nacional de máquinas, equipamentos e implementos destinados à produção e/ou ao beneficiamento agropecuário, da atividade pesqueira e aquícola, com objetivo de disponibilizar tecnologia apropriada aos agricultores familiares com preços base inferiores ao de mercado.

Outro requisito exigido pelo órgão estatal para a participação no referido programa é que a empresa esteja associada a uma entidade representativa, no caso o SINDIMETAL/PR, **entidade esta que deve estar habilitada no âmbito do programa.**

REQUISITOS PARA O FORNECIMENTO DE PRODUTOS NO ÂMBITO DO PROGRAMA

Após a liberação dos recursos, a empresa se compromete a fabricar e fornecer aos agricultores familiares, ou empreendimentos da agricultura familiar que financiarem no âmbito do Pronaf, máquinas, equipamentos e implementos destinados a produção ou beneficiamento agropecuário, da atividade pesqueira e aquícola,

de fabricação nacional, com especificações técnicas e prazos.

Cabe destacar que se o produto custar mais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) deve possuir o código Finame (CFI) do BNDES.

A empresa deve, ainda, garantir um desconto mínimo de 5%, em relação ao preço de mercado, para poder ofertar seus equipamentos no âmbito do Programa PRONAF – Mais Alimentos, bem como deve observar a tabela de preços máximos estabelecidos e disponibilizados pelo Programa.

ADESÃO AO PROGRAMA PRONAF– MAIS ALIMENTOS

A adesão se dá de forma muito simples: basta a empresa entrar em contato com o SINDIMETAL/PR e, através da assinatura do termo de Adesão e Compromisso ao Acordo de Cooperação Técnica, expressar o seu desejo em participar e comercializar seus produtos por intermédio do Programa Pronaf - Mais Alimentos.

O SINDIMETAL/PR, por sua vez, realizará o cadastro e o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA, após análise, realizará a habilitação da empresa para participação e divulgação dos seus produtos no programa.

Não perca esta oportunidade, entre em contato com o SINDIMETAL/PR através do telefone 41 3218-3935, ou pelo e-mail assistente.juridico@sindimetal.com.br, e solicite o seu cadastro para fazer parte deste Programa e aumentar as suas oportunidades de negócios.

Diretores do SINDIMETAL/PR recebem Certificados de Agradecimento

O presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino de Andrade Tigrinho, entregou para diretores da entidade um certificado de agradecimento pelo apoio e contribuição que possibilitaram trazer o economista Ricardo Amorim para ministrar palestra no evento alusivo aos 60 Anos da entidade, realizado no último dia 28 de novembro próximo passado.

A entrega dos certificados aconteceu durante e as duas primeiras reuniões de diretoria deste ano, realizadas nos dias 18 de fevereiro e 17 de março.

Receberam certificados os diretores Antônio Benedito de Oliveira (FGVTN), Danny João Berté (Perfimec) e Eugênio Fumagalli Filho (Arotubi), Edsel Rolf Schwarz (Metalúrgica Schwarz S/A), Bernardo Luiz Coelho (Perfipar S/A) e Sr. José Luis Rauch (Metalkraft

S/A).

O diretor do SINDIMETAL/PR Antônio Benedito de Oliveira recebeu o certificado pelo Sr. Antonio Gerson Fabrício, também diretor da empresa FGVTN, que não pôde comparecer à reunião. Mais alguns diretores, que também não puderam se fazer presentes no dia 18, receberão seus certificados numa próxima oportunidade.

Certificado Especial:

Ainda, um certificado de agradecimento especial foi elaborado e será entregue pelo Diretor Antonio Benedito de Oliveira para a diretoria do Grupo Risotolândia, que prestou seu apoio ao evento fornecendo, como cortesia, o jantar.



Primeiro Bate Papo Jurídico do SINDIMETAL/PR aborda o tema: “MP 905/2019 – Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”



Apesar da reforma na legislação trabalhista ter sido aprovada em 2017, muitas mudanças e alterações continuam acontecendo. Alterações como as trazidas pela MP 905/19, que instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, por exemplo, entraram na pauta de debates e discussões nos ambientes de trabalho, gerando polêmicas e muitas dúvidas entre profissionais de RH e trabalhadores quanto aos direitos da empresa e do empregado.

Pensando em esclarecer essas dúvidas o SINDIMETAL/PR abriu o primeiro Bate Papo Jurídico do ano de 2020 com o tema: “MP 905/2019 – Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”. O encontro aconteceu no dia 19 de fevereiro, na sede da entidade.

A gerente jurídico sindical do SINDIMETAL/PR, Dra. Luciana Rocha Lopes, foi a palestrante da tarde. Durante o encontro ela contextualizou a MP 905/19 e abordou os impactos decorrentes da implementação das medidas para as empresas.

Segundo Luciana, a MP 905/19 é uma modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

E qual é a redução significativa que a medida prevê? De acordo com a gerente jurídica, as empresas que aderirem a essa modalidade terão redução significativa

dos encargos incidentes sobre a folha de pagamento por meio da isenção de contribuição previdenciária, salário-educação; isenção de contribuições do Sistema S, e alíquota de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que será reduzida de 8% para 2%, entre outros.

Porém, ela esclarece que, “os benefícios fiscais, bem como o ingresso no seguro-desemprego das pessoas que estão nesse tipo de contrato, dependem de um ato do Ministro da Economia, atestando compatibilidade com as metas e resultados fiscais. No entanto, esse ato não foi editado até o momento. Então, como colocar em prática a redução de encargos, ou o não recolhimento destes, se o ato que validará tudo isso não existe?”, ressalta Luciana.

Destaca que, por ainda ser uma medida de caráter provisório, existe muita insegurança com relação à aplicação prática das alterações nas organizações. Diz que a medida tem força de lei enquanto vigente, mas, também tem prazo de validade e, se não votada pelo Congresso, acaba caindo por terra na sequência.

Durante a sua apresentação, Luciana comentou, ainda, sobre outras alterações trazidas pela MP que impactam as rotinas empresariais, tais como: permissão do trabalho aos domingos, regras sobre prêmios, multas e fiscalizações, entre outras.

O primeiro Bate Papo Jurídico do ano contou com a presença de 30 profissionais de RH das empresas associadas ao SINDIMETAL/PR.

ESPECIAL

CORONAVÍRUS:

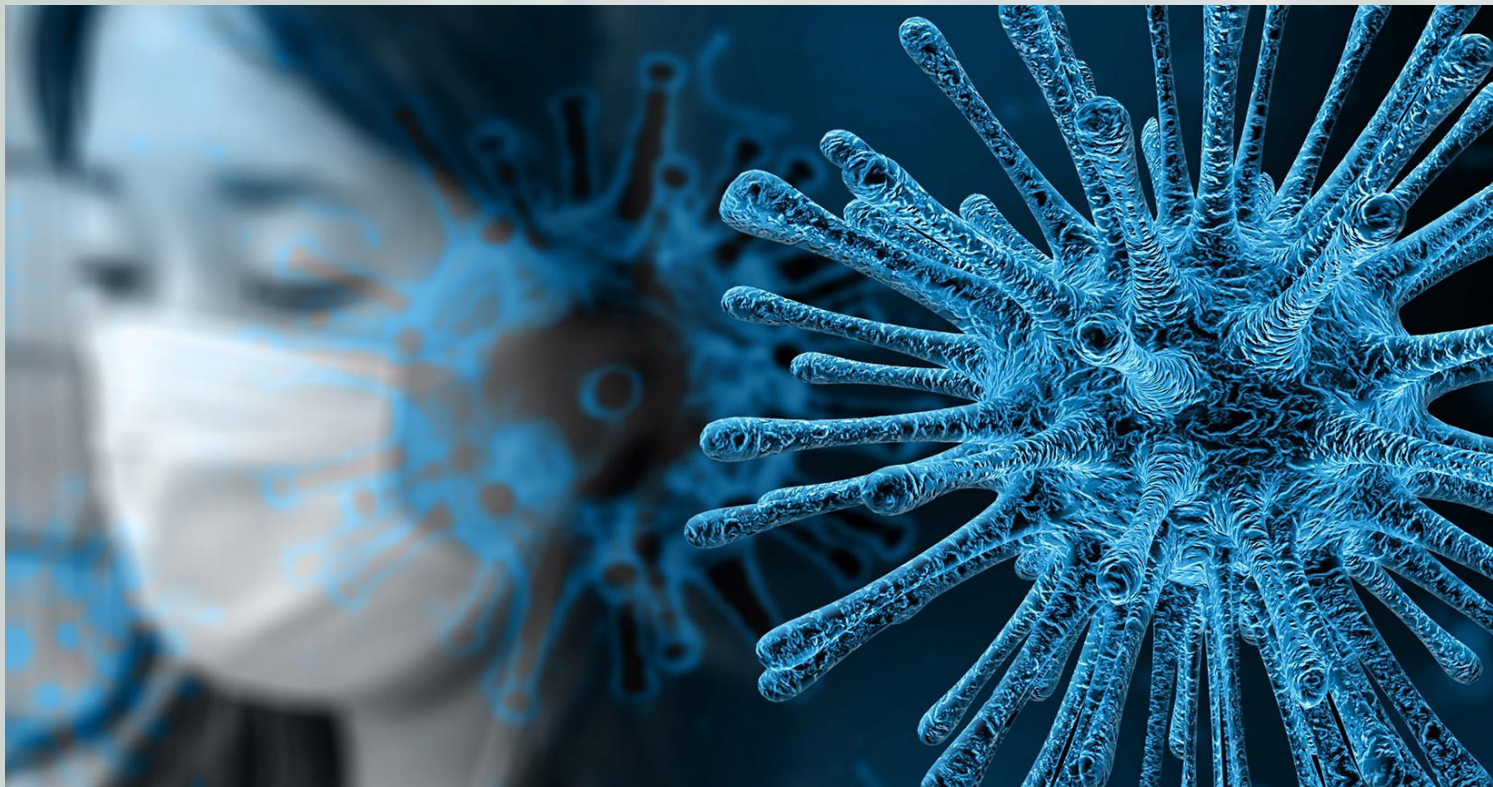


Imagem: Divulgação Internet

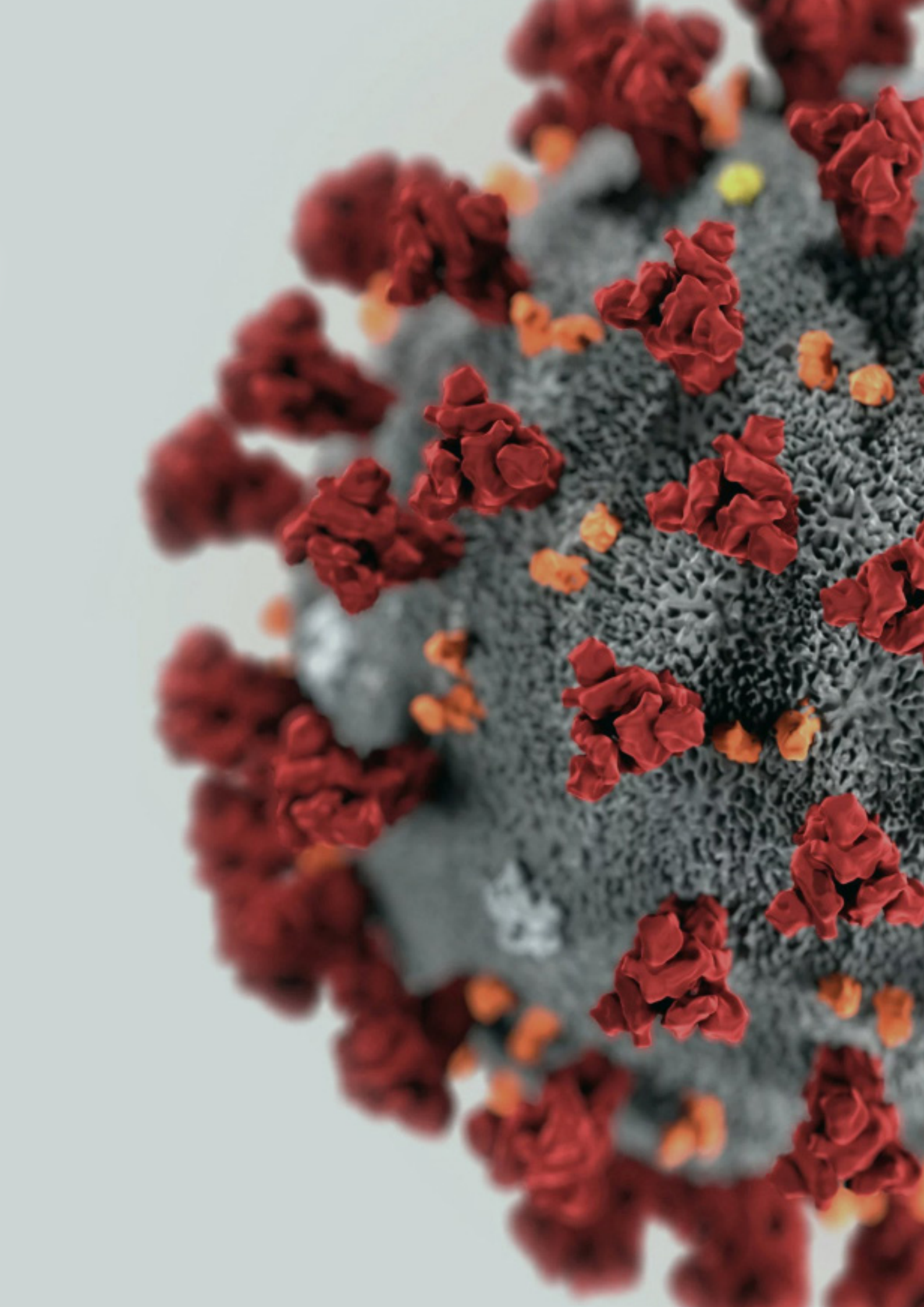
Desde o início do ano, o Brasil e o mundo vêm travando uma verdadeira guerra contra um inimigo invisível: a COVID-19. Originada no final de 2019, na cidade de Wuhan, na China, a nova variação do vírus coronavírus impressiona pela rapidez de seu contágio. No Brasil, até o momento, são 137 mil casos e mais de 9 mil óbitos causados pela doença, superando a marca de mortes registradas na China, que soma 4.637.

A principal forma de contágio do novo coronavírus é o contato com uma pessoa infectada, que transmite o vírus por meio de tosse, espirros, aperto de mãos, entre outros. Nos casos mais severos, a COVID-19 pode ocasionar Síndrome Respiratória Aguda Grave (infecção grave nos pulmões), levando o paciente ao óbito.

Devido à rápida propagação e o agravamento da doença, alguns estados já estão chegando a um colapso nos sistemas de saúde. Nesse momento desafiador, em que o mundo todo luta contra essa pandemia, diversas empresas implementaram o sistema de trabalho “Home Office” para seus funcionários, enquanto órgãos do Governo aconselham a população a limitar ao máximo as saídas de casa, situação essa que vem gerando grande impacto para a economia.

A crise provocada pelo coronavírus fez pequenas, médias e grandes empresas fecharem suas portas, além de cidades inteiras permanecerem em quarentena por todo o mundo. Com isso, os impactos na atividade econômica certamente são graves e de extensão ainda imprevisível.

Mas, o que é possível fazer para minimizar os impactos nas indústrias? Visando auxiliar as empresas associadas e filiadas ao SINDIMETAL/PR neste momento de profundas incertezas, reunimos, neste especial, conteúdos informativos publicados em nosso site, que buscam trazer, de forma simples e objetiva, recomendações para o enfrentamento da COVID-19.



SINDIMETAL/PR esclarece sobre a COVID -19



Com o avanço da pandemia de Coronavírus no Brasil, conduzindo o governo a decretar estado de emergência em muitos Estados, fechar fronteiras com outros países, decretar calamidade pública até o final do ano, várias empresas também estão alterando a rotina de trabalho. Os profissionais buscam ajustar a realidade das organizações ao avanço da doença, de modo a minimizar os impactos à produção, sem deixar de observar os cuidados necessários à proteção dos colaboradores no ambiente de trabalho.

Para auxiliar as empresas nesse momento de crise, o SINDIMETAL/PR promoveu um encontro com o objetivo de auxiliar os empresários e RH's a entenderem o que é a COVID-19, bem como desenvolver um plano de contingência para evitar que uma possível paralisação afete o funcionamento da operação de forma mais grave.

O encontro aconteceu no mês de março e, de forma inédita o SINDIMETAL/PR utilizou para o evento o seu átrio, um espaço muito amplo, bem ventilado, com cadeiras distanciadas umas das outras mais de 1,5m, forneceu álcool gel para desinfecção de mãos, orientou para os cumprimentos à distância, ou seja, atendeu a todas as determinações impostas pelo Ministério da Saúde.

O encontro contou com a participação do médico do trabalho do SESI/PR, Ronaldo Ruaro, que esclareceu pontos importantes sobre a COVID -19.

Em sua apresentação, Ruaro contextualizou a doença, seu surgimento, a transmissibilidade, evolução, contágio e fatores de risco e, ainda, destacou a importância da prevenção a partir da adoção de medidas simples:

“Higienizem as mãos com frequência, evitem o contato físico com outras pessoas nesse momento; ao tossir cubram o nariz e a boca com o braço. Estas são medidas simples que ajudam no combate à COVID 19”, declara.

Na sequência, a gerente jurídica do SINDIMETAL/PR, Luciana Rocha Lopes, realizou apresentação que foi dividida em duas etapas. A primeira foi dedicada a auxiliar as empresas no desenvolvimento de um plano de contingência. Foi abordada qual a melhor maneira de construir esse plano, quais perguntas devem ser respondidas e quais ferramentas podem ser utilizadas pelas empresas em tempos de crise.

A segunda parte da apresentação de Luciana discorreu sobre os aspectos legais e econômicos decorrentes do avanço da COVID-19 no Brasil. Luciana comentou sobre a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para o enfrentamento de emergência de saúde pública decorrente da COVID-19, além de esclarecer pontos sobre as medidas anunciadas pelo governo brasileiro e sobre a notificação do Ministério Público que orienta a adoção de medidas de segurança nos locais de trabalho.

Coronavírus – Informe MP 927/2020 – Medidas para preservação do Emprego

O SINDIMETAL/PR destaca neste informe, de forma sucinta, as principais alternativas trabalhistas trazidas pela MP 927/2020 editada pelo Governo Federal na data de 22/03/2020, e que prevê medidas a serem adotadas pelas empresas para preservação do emprego e da renda durante o estado de calamidade pública resultante do coronavírus.

Primeiramente, cabe destacar que as regras contidas na MP têm vigência até 19/07, devendo ser votada neste período, e sendo que suas regras serão aplicadas durante todo o período de estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto nº 6/2020.

A mesma MP reconhece o período de calamidade pública como hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da CLT, e estabelece que empresas e empregados poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

E quais as medidas contidas na MP que podem ser adotadas pelas empresas?

- a) o teletrabalho;
- b) a antecipação de férias individuais;
- c) a concessão de férias coletivas;
- d) o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- e) o banco de horas;
- f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, e,
- g) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

TELETRABALHO/ HOME OFFICE/ TRABALHO REMOTO

- Pode ser o trabalho preponderantemente ou totalmente fora das dependências da empresa, com uso de tecnologias da informação e comunicação;
- Fica a critério da empresa a alteração do regime de trabalho de presencial para trabalho à distância, independentemente de existir acordo coletivo ou individual. Fica dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Por cautela, sugere-se que seja realizado um aditivo ao contrato de trabalho, inclusive com orientações referentes às medidas de saúde e segurança;

CORONAVÍRUS COVID-19

O que você precisa saber e fazer.

Como posso me proteger?



Lave as mãos com frequência, com água e sabão, ou higienize com álcool em gel 70%



Ao tossir ou espirrar, cubra o nariz e boca com um lenço ou com o braço, e não com as mãos.



Se estiver doente, evite contato físico com outras pessoas e fique em casa até melhorar.



Evite tocar os olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas. Ao tocar, lave sempre as mãos com água e sabão.



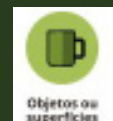
Não compartilhe objetos de uso pessoal, como talheres, toalhas, pratos e copos.



Evite aglomerações e mantenha os ambientes ventilados.

Como o Coronavírus (Covid-19) é transmitido?

A transmissão acontece de uma pessoa doente para outra ou por contato próximo (cerca de metros), por meio de:



E quais são os principais sintomas?

O coronavírus (Covid-19) é similar a uma gripe, em alguns casos podem ficar grave. O sintomas mais comuns são:

- Febre
- Tosse
- Dificuldade para respirar

- A alteração do regime de trabalho deve ser notificada ao empregado com antecedência de no mínimo 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico;
- A responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado será prevista em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho;
- Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária, a empresa poderá: I – fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição da empresa;
- O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo que estabeleça o controle de jornada;
- Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes;

ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS

- Empregado e empresa poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito;
- A empresa informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado;
- As férias não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 5 (cinco) dias corridos; e poderão ser concedidas por ato da empresa, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido;
- Os empregados que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;
- A empresa poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário), no caso, até o dia 20 de dezembro, conforme estabelece o artigo 1º – lei 4.749/65 citado na MP;
- O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância da empresa, aplicável para pagamento do abono, neste caso, o mesmo prazo referen-

te ao adicional do terço de férias, ou seja, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário);

- A remuneração das férias poderá ser efetuada até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da CLT. Neste momento declarado como de calamidade pública, a empresa NÃO tem a obrigatoriedade de realizar o pagamento da remuneração das férias até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.
- Na hipótese de dispensa do empregado, a empresa pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias;

CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS

- A empresa poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito horas), não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais (2 períodos) e o limite mínimo de 10 (dez) dias corridos previstos na CLT;
- Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional;

APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

- As empresas poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados;
- O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito;
- Estes feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

BANCO DE HORAS

- Ficam autorizadas a interrupção das atividades pela empresa e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor da empresa ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, **para a compensação no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;**
- A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias;
- A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pela empresa independentemente de convenção coletiva ou

acordo individual ou coletivo.

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, **exceto os exames demissionais;**
- O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias;
- **Os exames que ficarem suspensos serão realizados no prazo de 60 (sessenta) dias**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará à empresa a necessidade de sua realização;
- **Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais** dos atuais empregados, **previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.** Estes treinamentos **serão realizados no prazo de 90 (noventa) dias**, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública;
- Caso os treinamentos sejam mantidos, estes poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá à empresa observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança;

As comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos;

ADIAMENTO DO RECOLHIMENTO DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

- Fica suspensa a exigibilidade do recolhimento do FGTS pelas empresas, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente;
- Todas as empresas poderão fazer uso desta prerrogativa independentemente do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica, do ramo de atividade econômica, e da adesão prévia;
- O recolhimento das competências de março, abril e maio de 2020 poderá ser realizado de forma parcelada, sem a incidência da atualização, da multa e dos encargos previstos no art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
- O pagamento das obrigações referentes às competências mencionadas acima será quitado em até 6 (seis) parcelas mensais, com vencimento no 7º (sétimo) dia de cada mês,

a partir de julho de 2020, observado o disposto no caput do art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990. Entretanto, para usufruir desta prerrogativa a empresa fica obrigada a declarar as informações até 20 de junho de 2020;

OBS.: as informações prestadas constituirão declaração e reconhecimento dos créditos delas decorrentes, caracterizarão confissão de débito e constituirão instrumento hábil e suficiente para a cobrança do crédito de FGTS; e os valores não declarados serão considerados em atraso, e obrigarão o pagamento integral da multa e dos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990.

- **Se a empresa não adimplir com o parcelamento das competências de março, abril e maio de 2020** estará sujeita à multa e aos encargos devidos nos termos do disposto no art. 22 da Lei nº 8.036, de 1990. O inadimplemento das parcelas ensejará o bloqueio do certificado de regularidade do FGTS;

- **Fica suspensa a contagem do prazo prescricional dos débitos relativos a contribuições do FGTS pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias**, contados de 22/03/2020, data de entrada em vigor da Medida Provisória;

- Os prazos dos certificados de regularidade emitidos anteriormente à data de entrada em vigor da Medida Provisória serão prorrogados por 90 (noventa) dias;

- Os parcelamentos de débito do FGTS em curso que tenham parcelas a vencer nos meses de março, abril e maio não impedirão a emissão de certificado de regularidade.

OUTRAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA TRABALHISTA APLICÁVEIS AO SETOR

DEFESA E RECURSO EM AUTOS DE INFRAÇÃO TRABALHISTA

Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de entrada em vigor da Medida Provisória (22/03/2020), ficam suspensos os prazos processuais para apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos originados a partir de autos de infração trabalhistas e notificações de débito de FGTS.

DOENÇA OCUPACIONAL OCACIONADA PELO CORONAVÍRUS

Os casos de contaminação por coronavírus (covid-19) não serão considerados acidentes de trabalho, exceto mediante comprovação de nexo causal. Por este motivo da importância da prevenção dos empregados e da adoção das medidas de prevenção estabelecidas e divulgadas pelo Ministério da Saúde por parte da empresa.

ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado

Especial Coronavírus

da data de entrada em vigor da Medida Provisória, poderão ser prorrogados, a critério da empresa, pelo prazo de 90 dias

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

• Durante o período de 180 (cento e oitenta) dias da data de entrada em vigor da Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, quanto às seguintes irregularidades:

- I – falta de registro de empresa, a partir de denúncias;
 - II – situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatas relacionadas à configuração da situação;
 - III – ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e
- trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.

APLICAÇÃO DA MP

• Além de empregados regidos pela CLT, a MP se aplica também a empregados temporários, empregados rurais e, no que couber aos empregados domésticos.

DISPOSIÇÕES SOBRE OUTROS TEMAS DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO ABONO SALARIAL

EM 2020

• Em 2020 o pagamento do abono salarial ao beneficiário da previdência social que, durante o ano, tenha recebido auxílio-doença, auxílio-acidente ou aposentadoria, pensão por morte ou auxílio-reclusão será efetuado em duas parcelas iguais, sendo a primeira paga em abril e a segunda em maio.

CERTIDÃO NEGATIVA – PREVIDÊNCIA

• O prazo de validade da certidão expedida conjuntamente pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional do Ministério da Economia, referente aos tributos federais e à dívida ativa da União por elas administrados, será de até 180 (cento e oitenta) dias, contado data de emissão da certidão, prorrogável, excepcionalmente, em caso de calamidade pública, pelo prazo determinado em ato conjunto dos referidos órgãos.

MEDIDAS JÁ ADOTADAS PELAS EMPRESAS – ANTERIORMENTE À MP

• Consideram-se válidas as medidas trabalhistas adotadas por empresas que não contrariem o disposto nesta Medida Provisória, tomadas no período dos 30 (trinta) dias anteriores à data de entrada em vigor da Medida Provisória.



O SINDIMETAL/PR passou a ter maior visibilidade e vínculo com os associados por meio das redes sociais Facebook, Issuu e Youtube.

Com as redes implantadas, o nosso sindicato passa a agilizar cada vez mais o acesso à informação sobre fatos relevantes do setor, promovendo um aumento na interação entre as empresas e o sindicato.

FACEBOOK:

<https://www.facebook.com/sindimetalpr>

YOUTUBE:

<https://www.youtube.com/channel/UCT-bqZJpKqeyu87lRQZlgzDw>

SITE:

www.sindimetal.com.br

ISSU:

http://issuu.com/sindimetalpr/docs/jornal8_



Sistema de Negócios das Indústrias Metalmeccânicas SINDIMETAL/PR

Divulgue seus produtos e serviços junto às empresas representadas pelo
SINDIMETAL/PR.

Inscreva-se gratuitamente no Sistema de Negócios SINDIMETAL/PR.
São mais de 2.000 empresas do ramo metalúrgico e metalmeccânico que podem
utilizar essa ferramenta.

Acesse o site do SINDIMETAL/PR e informe seus dados para o cadastro
www.sindimetal.com.br



MP 936/2020 – Empresas podem adotar a redução de jornada de trabalho e salário e a suspensão dos contratos de trabalho



MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020

Foi editada e publicada em 01/04/2020 a Medida Provisória (MP) nº 936/2020, que institui o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** para enfrentar os efeitos econômicos da pandemia da COVID-19.

Tal MP tem como objetivos:

- I) preservar o emprego e a renda;
- II) garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
- III) reduzir os impactos sociais decorrentes do estado de calamidade pública (Decreto nº 6, de 20/03/2020) e da emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979/2020.

O programa prevê a adoção de medidas pelas empresas que possibilitem a redução de jornada de trabalho e salário, ou a suspensão dos contratos de trabalho, desde que atendidos os requisitos contidos na MP, bem como prevê a concessão de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos empregados.

Seguem os principais pontos da MP que devem ser observados pelas empresas:

MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS PELAS EMPRESAS COM O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

De acordo com a MP, **PODEM** ser adotadas pelas empresas as seguintes medidas:

- a) a **redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e**
- b) a **suspensão temporária do contrato de trabalho.**

OBS.: Tais medidas se aplicam, também, aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial.

Ainda, há a previsão de pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, o qual será custeado pela União.**

REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública as empresas **PODERÃO** adotar por Acordo Individual, Acordo Coletivo (ACT) ou Convenção Coletiva (CCT), a re-

Especial Coronavírus

redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados.

Requisitos:

A adoção da redução proporcional da jornada de trabalho e de salário poderá se dar por até **90 (noventa) dias**, desde que obedecidos os seguintes requisitos pelas empresas:

1. Seja preservado o valor do salário-hora de trabalho;
2. Se **realizada por acordo individual**, entre empresa e empregado, este deve ser escrito, e o documento deve ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos do início da vigência desta medida;
3. A redução da jornada de trabalho e de salário deve se dar, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

- 25% (vinte e cinco por cento);
- 50% (cinquenta por cento); ou
- 70% (setenta por cento).

- A jornada de trabalho e o salário pago antes da redução serão restabelecidos no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado, ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado;

- **As empresas deverão comunicar ao sindicato laboral da celebração dos acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário**, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da data de assinatura do acordo individual;

- Como fica o pagamento do empregado durante este período: veja, na sequência, tópico sobre o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública as empresas poderão adotar por Acordo Individual, Acordo Coletivo (ACT) ou Convenção Coletiva (CCT) a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados.

Requisitos:

A suspensão temporária dos contratos de trabalho poderá se dar pelo prazo de até **60 (sessenta) dias**, podendo ser fracionado em até 02 (dois) períodos de 30 (trinta) dias cada um, devendo as empresas observarem os requisitos abaixo:

1. Se **realizada por acordo individual**, entre empresa e empregado, este deve ser escrito, e o documento deve ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos do início da vigência desta medida;

2. A empresa **deverá assegurar e manter todos os benefícios já concedidos aos seus empregados**. (OBS.: com exceção do vale transporte já que não existe a locomoção casa/trabalho/casa);

3. O contrato de trabalho deverá ser restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados da cessação do estado de calamidade pública, da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado, ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão do contrato;

4. Se a empresa tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), esta somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado;

5. **As empresas deverão comunicar ao sindicato laboral da celebração dos acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário**, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da data de assinatura do acordo individual;

6. Como fica o pagamento do empregado durante este período: veja, na sequência, os tópicos sobre o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e a Ajuda Compensatória**.

● Penalidades pelo não cumprimento

Se durante o período de suspensão temporária do contrato o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e a empresa estará sujeita ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, às penalidades previstas na legislação em vigor e às sanções previstas em CCT ou ACT.

OBS.: Durante o período de suspensão dos contratos de trabalho os empregados ficam autorizados a recolher para o Regime Geral de Previdência Social (INSS) na qualidade de segurado facultativo.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Trata-se de um benefício operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia, diretamente aos empregados que tiverem a redução proporcional de sua jornada e do seu salário, ou a suspensão temporária do seu contrato de trabalho, enquanto durar a redução

Especial Coronavírus

proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

● Periodicidade:

O benefício será pago mensalmente e será devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

A primeira parcela do benefício será paga no prazo de 30 (trinta) dias contado da data da celebração do acordo, e as seguintes exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Para que o empregado possa receber o benefício no prazo acima descrito a empresa deve informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo.

Caso o envio da informação não ocorra neste prazo o empregado receberá a primeira parcela no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data em que a informação tenha sido efetivamente prestada pela empresa.

E, ainda, se a empresa não prestar a informação dentro do prazo de 10 (dez) dias, esta ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

● Valor do benefício:

O valor do benefício emergencial terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Para os casos de redução de jornada de trabalho e de salário, será pago o percentual do seguro desemprego equivalente ao percentual da redução.

Redução de jornada de trabalho e de salário	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
25%	25% do Seguro Desemprego
50%	50% do Seguro Desemprego
70%	70% do Seguro Desemprego

Nos casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado vai receber:

Receita Bruta anual da empresa em 2019	Ajuda compensatória mensal paga pelo empregador	Valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
Até R\$ 4,8 milhões	Não obrigatória	100% do Seguro Desemprego
Mais de R\$ 4,8 milhões	Obrigatória 30% do salário do empregado	70% do Seguro Desemprego

OBS.: o Benefício será pago ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

Ainda, o pagamento do benefício não vai alterar a concessão, ou o valor do seguro desemprego a que o empregado vier a ter direito em caso de dispensa futura.

● Empregados intermitentes:

O auxílio será concedido ao trabalhador intermitente com contrato de trabalho formalizado até a publicação da MP.

O auxílio será no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais e poderá ser concedido por até 90 (noventa) dias. Para os casos em que o trabalhador tiver mais de um contrato como intermitente, ele receberá o valor de apenas um benefício, ou seja, não multiplicado pelo número de contratos.

● Exceções:

Há exceções para o recebimento do benefício emergencial. Trabalhadores com benefícios de prestação continuada (BPC) do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou dos Regimes Próprios de Previdência Social ou que já recebam o seguro-desemprego não têm direito. Já pensionistas e titulares de auxílio-acidente poderão receber o benefício emergencial.

AJUDA COMPENSATÓRIA

No caso de redução de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão temporária de contrato de trabalho as empresas **PODEM conceder ajuda compensatória aos seus empregados**, em complementação ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

● Exceção:

A ajuda compensatória é obrigatória (30% do salário do empregado) quando da adoção de suspensão

Especial Coronavírus

temporária de contrato de trabalho por empresas que tiverem auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões.

● Requisitos e efeitos da concessão da ajuda compensatória:

- Não existe valor definido/obrigatório; deverá ser estabelecido em acordo individual, ou em negociação coletiva;
- Terá natureza indenizatória;
- Não integrará a base de cálculo do IR retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do IRRF;
- Não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- Não integrará a base de cálculo do valor devido ao FGTS; e
- Poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do IRPJ e da CSLL na apuração pelo lucro real.

● ESTABILIDADE

As empresas que adotarem a redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho nos termos da MP devem garantir a estabilidade provisória no emprego aos seus empregados, exceto se a dispensa ocorrer a pedido do empregado, ou por justa causa.

A estabilidade fica assegurada durante todo o período de redução da jornada e de salário, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho e, após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária, pelo mesmo período equivalente ao acordado.

Assim, se a redução/suspensão do contrato de trabalho se deu por 1 (um) mês, por exemplo, o empregado fará jus a 2 (dois) meses de estabilidade, 1 mês referente ao período de redução/suspensão do contrato e mais 1 mês após o restabelecimento da jornada normal de trabalho.

Indenização

Ocorrendo a dispensa de empregado sem justa causa durante o período da estabilidade a empresa está sujeita ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, de indenização no valor de:

Indenização	Redução de jornada de trabalho/salário
50% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade	Igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
75% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade	Igual ou superior a 50% e inferior a 70%;
100% do salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade	Superior a 70% ou suspensão temporária do contrato de trabalho
Receita Bruta anual da empresa em 2019	Receita Bruta anual da empresa em 2019


ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

Através de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) empresas, juntamente com o sindicato laboral, **PODERÃO** estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diferentes dos percentuais de 25%, 50% e 70% estabelecidos na MP.

Entretanto, neste caso, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será devido também em percentuais diferenciados, conforme se verifica abaixo:

- a) Não haverá a percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a 25%;
- b) Benefício Emergencial de 25% sobre a base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito) para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- c) Benefício Emergencial de 50% sobre a base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito) para a redução de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; e
- d) Benefício Emergencial de 70% sobre a base de cálculo (valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito) para a redução de jornada e de salário superior a 70%.


Se já houver CCT ou ACT celebrados anteriormente à MP versando sobre temas comuns aos constantes da MP, estes poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contado da pu-



GRUPO DE RECURSOS HUMANOS DO SINDIMETAL/PR

O SINDIMETAL/PR convida todas as empresas associadas e filiadas para participarem conosco das reuniões e debates do Grupo RH.

FAÇA PARTE VOCÊ TAMBÉM!



Especial Coronavírus

blicação da MP (01/04/2020).

As partes da negociação coletiva podem se utilizar de meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais referentes à convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de CCT ou ACT, e os prazos previstos na CLT são reduzidos à metade.

O que pode ser negociado por Acordo Individual e o que deve ser negociado por ACT ou CCT?

Tanto a medida de redução proporcional de jornada de trabalho e de salários quanto a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho poderão ser implementadas por meio de acordo individual, ou por negociação coletiva.

Pode ser adotado o **acordo individual** para empregados com **salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00**, ou empregados portadores de **diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a R\$ 12.202,12** (duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS atual).

IMPORTANTE:

A negociação coletiva (ACT/CCT) é obrigatória para os empregados que percebam salários entre as duas faixas antes citadas (acima de R\$ 3.135,00 e abaixo de R\$ 12.202,12), ressalvada a redução proporcional de

jornada de trabalho e de salário de 25% que poderá ser pactuada por acordo individual.

APOSENTADOS

Ainda, a obrigatoriedade da negociação coletiva foi estendida para os casos de acordos de redução de jornada e salário em qualquer percentual, ou de suspensão de contrato de trabalho, quando os empregados já estiverem aposentados, não importando, neste caso, a faixa salarial citada acima. Isto porque estes empregados, que percebem benefício de prestação continuada pago pela Previdência Social, não têm direito ao Benefício Emergencial previsto na MP 936/2020 (referência Legal: Portaria nº 10.486/2020).

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

As irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos na MP sujeitam os infratores a multa.

O processo de fiscalização, de notificação, de autuação e de imposição de multas decorrentes observará os dispositivos referentes às penalidades administrativas previstas na CLT, não sendo aplicado o critério da dupla visita e atuação apenas orientadora dos fiscais do trabalho.

COVID-19 – VAMOS FAZER A NOSSA PARTE!

Desde o início dessa pandemia, o mundo inteiro se depara com momentos de preocupação, comoção, tristeza, mas, também, de muita solidariedade. A sociedade em geral se juntou e arregaçou as mangas com o propósito de combater esse inimigo invisível.

São várias as ações que, se implementadas de imediato, podem salvar vidas, além de evitarem a paralisação das atividades industriais e contribuir significativamente para minimização dos impactos econômicos da crise.

O SINDIMETAL, engajado no combate à pandemia, também faz a sua parte! Além de resguardar a saúde de toda a equipe de trabalho, ingressa nessa batalha com muito empenho e determinação e vem solicitar às empresas associadas e filiadas que participem dessa luta no combate ao COVID-19.

