

**ASSEMBLEIA DESTA TERÇA-FEIRA, DIA 15,
NA VOLKS DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS**

TRABALHADORES EM LAY-OFF TAMBÉM DEVEM PARTICIPAR!



Trabalhador(a) da Volkswagen, conforme informado na última sexta (11), o Sindicato vai liderar assembleia na portaria principal nesta terça (15), às 15h, para colocar em votação a proposta com garantia de empregos por 5 anos. É importante lembrar que os trabalhadores em Lay-Off também devem

participar, em virtude da importância dos assuntos que serão tratados. É hora de decidir! Não abra mão desse direito! **Enquanto isso leia com atenção nas próximas páginas um “perguntas e repostas” sobre a proposta negociada com a direção nacional da empresa! Até a assembleia!**

**VEJA NO
VERSO**

“PERGUNTAS E RESPOSTAS DE A A Z” SOBRE A PROPOSTA
COM GARANTIA DE EMPREGOS POR 5 ANOS

VEJA ABAIXO O “PERGUNTAS E RESPOSTAS DE A A Z” SOBRE A PROPOSTA COM GARANTIA DE EMPREGOS POR 5 ANOS

A) A GARANTIA DE EMPREGO É ATÉ QUANDO?

A proposta de garantia de emprego é durante a vigência do acordo 01/09/2020 a 31/08/2025, nas mesmas condições do ACT vigente, para os empregados representados pelo SMC (Isso é fato. Qualquer outra informação diferente é fake, em especial ao período de garantia de emprego). Da mesma forma, podem ocorrer desligamentos individuais por diversos motivos (pedido de demissão, justa causa, falecimento e outros) como ocorreu de 2016 a 2020. Mas todos serão previamente discutidas com a Comissão de Fábrica. As demissões coletivas serão discutidas com o Sindicato, como é o caso dessa proposta que tem por objetivo reduzir o número de empregados. A garantia de emprego estará firmada no ACT – Acordo Coletivo de Trabalho.

B) PORQUÊ NO JORNAL DO SINDICATO FALA EM 05 ANOS DE GARANTIA DE EMPREGOS E ALGUNS TEXTOS ENCAMINHADOS PELO WATS FALA ATÉ SETEMBRO DE 2021 E OUTRO FALA EM 2022?

Essa pergunta é boa para esclarecer o que é fato e o que é boato (fake). No jornal do Sindicato você sabe quem é o responsável pela informação. Já no texto encaminhado por Wats, ninguém se responsabiliza. É a famosa fake que só tem objetivo de confundir. Acredite em fato e nunca em boato!

C) É PDV E MAIS DEMISSÕES OU SÓ PDV?

A proposta prevê as mesmas condições do ACT 2016/2020. Para trabalhadores diretos e indiretos, após o PDV, se houver excedentes, serão formadas turmas de Lay-Off. Para os administrativos, se houver excedentes, serão apontados empregados para o “Programa de Recolocação” da mesma forma que aconteceu na reestruturação em 2016.

D) O PDV É DE 20 SALÁRIOS?

O PDV é composto pela tabela base + 20 salários adicionais conforme exemplos abaixo: Tem até 10 anos de

casa dá direito a 5 + 20 salários, totalizando 25 salários;

Tem 15 anos de casa dá direito a 8 + 20 salários, totalizando 28 salários.

Tem 20 anos de casa dá direito a 11 + 20 salários, totalizando 31 salários e assim por diante até o limite de 35 salários.

E) DURANTE TODA VIGÊNCIA DO ACORDO TEREMOS PDV DE 20 SALÁRIOS?

Não! A proposta prevê apenas um período de tabela base mais 20 salários; Caso o número de inscritos for menor que o previsto, abrirá um novo período de inscrição com a tabela base mais 10 salários. Posteriormente, fica acordado somente a tabela base e o PDV poderá ou não ser reaberto conforme a necessidade de reduzir o número de empregados.

F) COMO FICA A SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE SE APOSENTAREM DURANTE A VIGÊNCIA DO ACORDO?

A mesma condição do ACT vigente.

“Os empregados aposentados ou elegíveis a aposentadoria e que não tenham aderido ao PDV poderão ser desligados a critério da EMPRESA a qualquer tempo, a partir do momento que adquiram essa condição durante o período de vigência deste Acordo Coletivo (35 anos de contribuição para homem e 30 anos para mulher). Referidos empregados receberão incentivo financeiro de 0,4 (zero vírgula quatro) salários nominais por ano trabalhado na EMPRESA”.

A redação será atualizada para acompanhar a nova legislação previdenciária.

G) VAI TER UM LIMITE DE INSCRIÇÃO AO PDV POR GRAUS?

Não! Se houver mais inscrições que o previsto, pode haver promoções e se for do grau I, haverá contratações ou ainda transferências de empregados de outras plantas, ou dessa planta para as outras. Claro que tudo depende de acordo e vontade entre o empregado e a empresa.

H) OS DESLIGAMENTOS SERÃO QUANDO?

Essas datas serão definidas assim que for aprovado em assembleia. O Sindicato defende que o desligamento seja na sequência e que os trabalhadores desligados sejam substituídos pelos trabalhadores que estão em Lay Off.

I) DÁ PRA PROGRAMAR A SAÍDA PRA DAQUI 1 OU 2 ANOS?

Sim. Nos casos específicos onde seja necessário preparar um substituto para a função. Mas é preciso programar isso junto a empresa.

J) QUANTO É A MULTA DO FGTS PARA QUEM ADERIR AO PDV?

A multa é de 40% do total depositado pela empresa desde a data da contratação.

K) QUEM SAI NO PDV TEM DIREITO AO PPR E AO ABONO?

Sim. Proporcional aos meses trabalhados no ano. O abono será pago como complemento excepcional de PPR.

L) E O SALÁRIO JÁ VEM CORRIGIDO NO PACOTE DO PDV?

Os salários serão reajustados em janeiro/2021. O salário do PDV é o da data do desligamento (projeção do aviso prévio).

M) A PROPOSTA CONGELA STEP NA TABELA SALARIAL?

A tabela salarial será corrigida pelo mesmo índice dos salários. O step seguinte ao próximo será congelado sim, por 12 meses. O congelamento de um ano se dará apenas uma vez. Depois segue o tempo normal na tabela.

N) O BANCO DE HORAS VAI SER PRORROGADO OU SERÁ NEGOCIADO DEPOIS?

O banco de horas, bem como as demais cláusulas do ACT vigente serão renovadas automaticamente para o próximo período de set/2020 a ago/2025. Só não serão renovadas as cláusulas que estão sendo tratadas na proposta.

O) A PARTIR DE AGORA TEREMOS O JUBILEU PRA QUEM COMPLETA 25 ANOS?

Sim. Essa garantia estará no ACT 2020/2025. Ao

completar 25 anos de casa, recebe na folha salarial, sem qualquer desconto, o valor de 1 salário médio da planta (em ago/2020 R\$5.882,00). Esse valor pode mudar para mais ou para menos de acordo com os salários dos desligados no PDV.

P) COMO FICA A PPR PARA ESSE ANO DE 2020?

O valor da PPR fica em R\$12.800,00. Nos próximos anos será corrigido pelo INPC. Excepcionalmente neste ano teremos o complemento do abono. Já recebemos o adiantamento de R\$5.576,37. Temos um saldo de R\$7.223,63 acrescido do abono no valor de R\$4.606,06 totalizando R\$11,829,69a receber em 11 dezembro/2020.

Q) COMO FICA O NOSSO REAJUSTE SALARIAL?

O INPC do período de setembro de 2019 até agosto de 2020 fechou em 2,94%. Em 2020 não teremos reajuste salarial e vamos receber o abono em forma de PPR. Em 2021 teremos 2 reajustes salariais. O primeiro em janeiro no percentual de 1,29%. O segundo reajuste será em setembro. Do total do INPC apurado entre setembro/2020 e agosto/2021, será deduzido 1,65% e o saldo será reajustado o salário. Exemplo 1: Se o INPC for de 1,65% não haverá reajustes nos salários. Exemplo 2: Se o INPC for de 5%, o reajuste salarial será de 3,35% (INPC menos 1,65%). A previsão do Banco Central é que o INPC no período seja de 3,5%. Nesse caso o reajuste salarial será de 1,85%. Para o ano de 2022 o reajuste salarial será o INPC menos 1,62%. Para os anos de 2023 e 2024 os reajustes serão pelo INPC integral.

R) POR QUE O ABONO É DE VALOR DIFERENTE EM CADA PLANTA?

O abono foi calculado com base no salário médio de cada planta, relativo aos 5% de reajuste que será inferior ao INPC (1,65% + 1,65% + 1,62%), e no nosso caso, mais a prorrogação do reajuste de set/2020 para jan/2021.

S) NO ACT DE 2016/2020 RECEBEMOS ABONOS EM DUAS DATAS BASES E NÃO TIVEMOS REAJUSTES. AGORA NOVAMENTE?

Em 2016 o número de empregados era superior ao necessário para produzir em 2 turnos e a demanda de produção era de um turno com jornada reduzida em 30% (PPE). Os empregos foram mantidos através das

diversas flexibilidades que negociamos, entre elas o Lay Off, que nesse período ultrapassou a trinta e cinco turmas. É importante os que tem menos tempo de casa tomar conhecimento que do ano de 2004 a 2014, tivemos aumento real de salários todos os anos, totalizando 42,09% acima do INPC, sem falar na tabela salarial que tivemos mais 19,07% de ampliação no grau I e 9,27% nos outros graus. Nesse momento de risco, o mais importante é manter o emprego para usufruir do que foi conquistado com duras lutas. A lógica é em tempos de crescimento econômico o objetivo principal é ampliar o rendimento. Em tempos de crise, o objetivo principal é a manutenção dos empregos.

T) PORQUE O VALE MERCADO NÃO ENTROU NA PAUTA?

O vale mercado entrou na pauta. A empresa resistiu em incluir na proposta. Mas a nossa bancada conjunta também tivemos divergências sobre como encaminhar essa pauta. Foram três semanas de debates intensos com esse tema, em especial dentro da nossa bancada. Essa foi a grande frustração de não chegar a um entendimento sobre esse assunto. Insistimos ao máximo, até que chegou a um ponto que tivemos que decidir entre abrir mão dessa pauta ou da negociação conjunta. Como entendemos que o emprego é mais importante, decidimos nos preparar melhor para discutir esse assunto no futuro, num momento que a situação econômica for mais favorável.

U) E O SEGUNDO PRODUTO PARA ESSA PLANTA?

Estava programado junto ao Governo do Estado a assinatura do protocolo em 18/03/2020. Com a pandemia, todos investimentos foram suspensos. Como ainda está indefinido sobre o controle da pandemia, a questão de investimentos continua da mesma forma. Assim que os investimentos forem retomados, essa fábrica está credenciada para receber o novo produtor em conformidade com o ACT 2016/2020.

V) E O LAY-OFF, O QUE MUDOU?

O Lay-Off mudou um pouco nos cinco meses iniciais, ficando melhor para quem ficar afastado mais que cinco meses seguidos, podendo chegar a 10 meses recebendo

82,5% do salário líquido.

W) SERÁ QUE HÁ MESMO O RISCO DE FECHAMENTO DE UMA PLANTA NA VOLKSWAGEN DO BRASIL?

Para os Sindicatos essa é a negociação da solidariedade. Buscamos negociar de forma conjunta para que nenhuma planta ficasse exposta. Imagine fechar o acordo com duas plantas, que são suficientes para produzir os veículos para os próximos 5 anos. Os trabalhadores da última planta a negociar ficariam numa situação fragilizada. Se juntos já foi complicado, imagine isolado.

X) POR QUE NO INFORMATIVO ANTERIOR DO SINDICATO APRESENTOU DUAS PROPOSTAS?

O informativo anterior tem uma tabela com 3 colunas. A primeira coluna é o assunto. A segunda coluna é a proposta que a empresa apresentou no dia 18 de agosto com os números que a Volks entendeu que seria necessário para implantar a reestruturação. A terceira coluna é a proposta que a mesa de negociação chegou, entendendo que seja suportável pelas partes para superar esse momento de grave crise que estamos passando.

Y) QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS PONTOS DA PROPOSTA?

Com toda certeza o principal ponto dessa negociação é a garantia de emprego por 5 anos num momento de alto desemprego. Isso é uma utopia para a maioria dos trabalhadores no Brasil empregados na iniciativa privada. O segundo ponto é o PDV. Desconhecemos outra empresa no Paraná que indenize trabalhadores que querem se desligar com um PDV com esses valores. Talvez até para nós da Volks seja o único nesse patamar.

Z) COMO O SINDICATO ANALISA O RESULTADO DA NEGOCIAÇÃO COM A BANCADA CONJUNTA?

Foi um desafio e um aprendizado. Pelas dificuldades que foi a negociação, se tivesse sido por planta, acreditamos que não conseguiríamos essa proposta. Na bancada conjunta, se não houvesse proposta, a luta seria em conjunto também. A leitura é que conseguimos atingir o objetivo traçado inicialmente. Cabe agora aos trabalhadores a decisão final.