



BAHIA

POLEMICAS EM TEMPOS DE CORONAVIRUS QUE TAL O “TERMO ADITIVO EMERGENCIAL DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SEGURANÇA PRIVADA 2020” ? (*)

(*) Já assinada e registrada na Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, valida de 30 de março a 30 de maio/2020. Pode ser consultada no site do M. Economia.

1) Pagamento de Salario – Permitido o pagamento em duas parcelas: 5º dia útil e dia 20 do mês, mediante acordo com o Sindicato local;

2) Refeição – Permite o pagamento do benefício dia 20 do mes;

3) RESCISÃO – Permitido parcelamento em 3 vezes: a primeira 10 dias após a rescisão, as demais em 30 e 60 dias, sem multa do 477;

4) Jornada de trabalho/Salário - permitido a redução da jornada de trabalho em 50% e do Salario, igualmente em 50%;

5) Jornada – Na 12 x 36 o Sindicato permite que a empresa escale o trabalhador para mais 8 plantões extras;

6) Intermitente - Fica permitido o trabalho intermitente;

7) Banco de Horas - Permite Banco de Horas para compensação em até 18 meses (1 ano e meio) após o fim da calamidade publica. Ou seja: uma hora extra realizada hoje, não precisa ser paga e pode ser compensada em até 18 meses após o fim da calamidade publica;

8) Sem limite de jornada - Permite que a jornada ultrapasse a 8 ou 12 horas, sem fixar limite. Isto quer dizer que pode chegar a 20 horas, por exemplo;

9) Férias – Permite a concessão do gozo com até 48h de antecedência, substituindo o prazo de 30 dias da CLT;

10) Férias – Permite o parcelamento do pagamento em até 3 vezes;

11) Férias/retorno/rescisão – Permite que durante o gozo das férias a empresa possa interrompe-la para a volta ao trabalho ou para demitir o trabalhador;

12) Férias/normalização da calamidade – Ocorrendo a normalização ou o fim da calamidade, o trabalhador em gozo de férias pode ser convocado via SMS ou outro meio eletrônico para voltar ao trabalho, sob pena de punição/falta e não pode ser posto novamente de férias;

13) Coronavirus/contaminação – Os casos de contaminação de trabalhador por coronavirus não é considerado doença ocupacional;

14) Álcool em gel –Durante a pandemia a empresa deve disponibilizar álcool em gel, “se” disponível no mercado;

Lembrando: isto é para vigilantes de São Paulo;

José Boaventura Santos
Presidente da CNTV

13º/ ADIANTAMENTO/SE LIGA NO PRAZO PARA SOLICITAR/ REQUERIMENTO JÁ DISPONIVEL

MELHOR NA MÃO DO GUARDA, QUE NO BOLSO DO PATRÃO!

ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º



**Vigilantes do Estado da Bahia,
chegou a hora de tirar
o seu dinheiro
das mãos do patrão.**

Dia 20 de maio está se aproximando. É o último dia para protocolar na empresa o pedido de adiantamento da primeira parcela do 13º Salário para ser pago em junho.

A lei fixa este pagamento para até 30 de novembro.

Já a CCT antecipa para 20 de junho.

Mas é preciso solicitar.

Neste ano tem pandemia, coronavirus, calamidade pública. Mas razão para ter nosso dinheiro no bolso, utilizando para as nossas necessidades.

O patrão vem embolsou este dinheiro, mês a mês, desde janeiro, incluído na fatura mensal do nosso trabalho. Assim já está no bolso deles e precisa vim para o bolso do “guarda”. Para aqueles que acham que tá mais seguro no bolso do patrão ou que tem de deixar para

o patrãozinho fazer “capital de giro”, parabéns pelo “ato de caridade”.

O formulário/modelo de requerimento já está disponível na página do Sindicato na web (www.sindvigilantes.org.br) ou apanhe copia na Sindicato ou com os Delegados Sindicais.

Após preenchido, você pode entregar diretamente à empresa (com protocolo e recibo na 2ª via – indispensável). Se preferir entregue para o Sindicato que enviaremos as empresas. Neste caso o prazo para entrega no Sindicato é até 10 de maio.

Se ligue. É seu direito. Sua conquista!

Fonte: SINDVIGILANTES/BA

INFORME AOS VIGILANTES BANCÁRIOS.

O Departamento de Policia Federal publicou Parecer referente ao atendimento nas agências da CEF

Vigilantes poderão trabalhar na parte externa das agências da Caixa Econômica Federal, para organizar filas



Um parecer da Polícia Federal, autoriza que agências da Caixa Econômica Federal, possam utilizar os serviços de Segurança Privada, na parte externa da agência. O parecer foi uma resposta da Polícia Federal, a um ofício enviado pelo Vice-Diretor (Rede de Varejo) da Caixa Econômica Federal ao Exmº Diretor-Geral da Polícia Federal solicitando, em síntese, a análise quanto à flexibilização da aplicação de serviços de vigilância, notadamente da Portaria n.º 3.233/12- DG/DPF, para se seja possível alocar vigilantes, desarmados, no exterior de algumas agências com o objetivo de organizar o controle de acesso e a demarcação das filas. Tal medida excepcional faz-se necessária para possibilitar o pagamento do benefício especial de uma forma segura.

Para tanto, entretanto, será imprescindível a observância cumulativa dos requisitos a seguir estabelecidos:

(i) O vigilante que atuar na parte externa da agência bancária deverá desempenhar suas

atividades de forma adstrita ao controle de acesso e fila, não podendo se valer de todas as funções permitidas pela legislação que rege a atividade de segurança privada em nosso país;

(ii) A atuação na área externa deverá ser realizada no entorno da delimitação territorial da agência bancária, mais especificamente naqueles locais necessários ao controle de acesso e fila;

(iii) O vigilante, em hipótese alguma, poderá atuar em vias públicas realizando atividades típicas dos órgãos de segurança pública, devendo sua atuação estar restrita às finalidades precípuas que embasam o pedido formulado à Polícia Federal (controle de acesso e de fila);

(iv) Essa atuação excepcional somente poderá ser exercida enquanto perdurar o estado de calamidade pública decretado E for pago o benefício especial, sendo que ao término desse o vigilante deverá atuar, estritamente, no interior das instituições financeiras, conforme preceitua nossa legislação pátria;

(v) A atuação na parte externa das agências bancárias só será possível para aquelas que forem responsáveis pelo pagamento do benefício especial, não podendo ser aplicada de forma indiscriminada; e,

(vi) Deverá haver comunicação prévia à DELESP (ou CV) local, informando essa utilização de vigilantes na área externa da agência bancária, mas no entorno da sua delimitação territorial.

Informativo aos Vigilantes Patrimoniais.

MEDIDA PROVISÓRIA 936/20 SUSPENSÃO E REDUÇÃO DE SALÁRIOS



Munidos Nesta quinta-feira (17/04/2020) foi decidido pelo Superior Tribunal Federal, por 7 votos a 3 a aprovação da medida provisória-MP 936, editada pelo governo federal no último dia 1º de abril e o chamado acordo individual de suspensão de contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho e salário, sem a participação do sindicato.

Ao ver do Sindicato é considerado um absurdo cometido por este governo com os trabalhadores, inclusive com os terceirizados das empresas de Segurança e Vigilância, as empresas recebem o faturamento dos contratos mensalmente e continua lucrando com a crise.

Sabemos que os empresários não vão ter nenhuma redução no contrato com os tomadores de serviços.

Os empresários podem reduzir salário,

parcela do 13º salário, férias e rescisão de contrato, suspendendo contratos ou aproveitando outras “facilidades” promovidas por este governo que está acabando com os direitos dos trabalhadores;

Vejam o diz a Constituição Federal sobre redução de salário: de acordo com o Art.7º é proibir redução de salário salvo em Convenção Coletiva ou acordo coletivo.

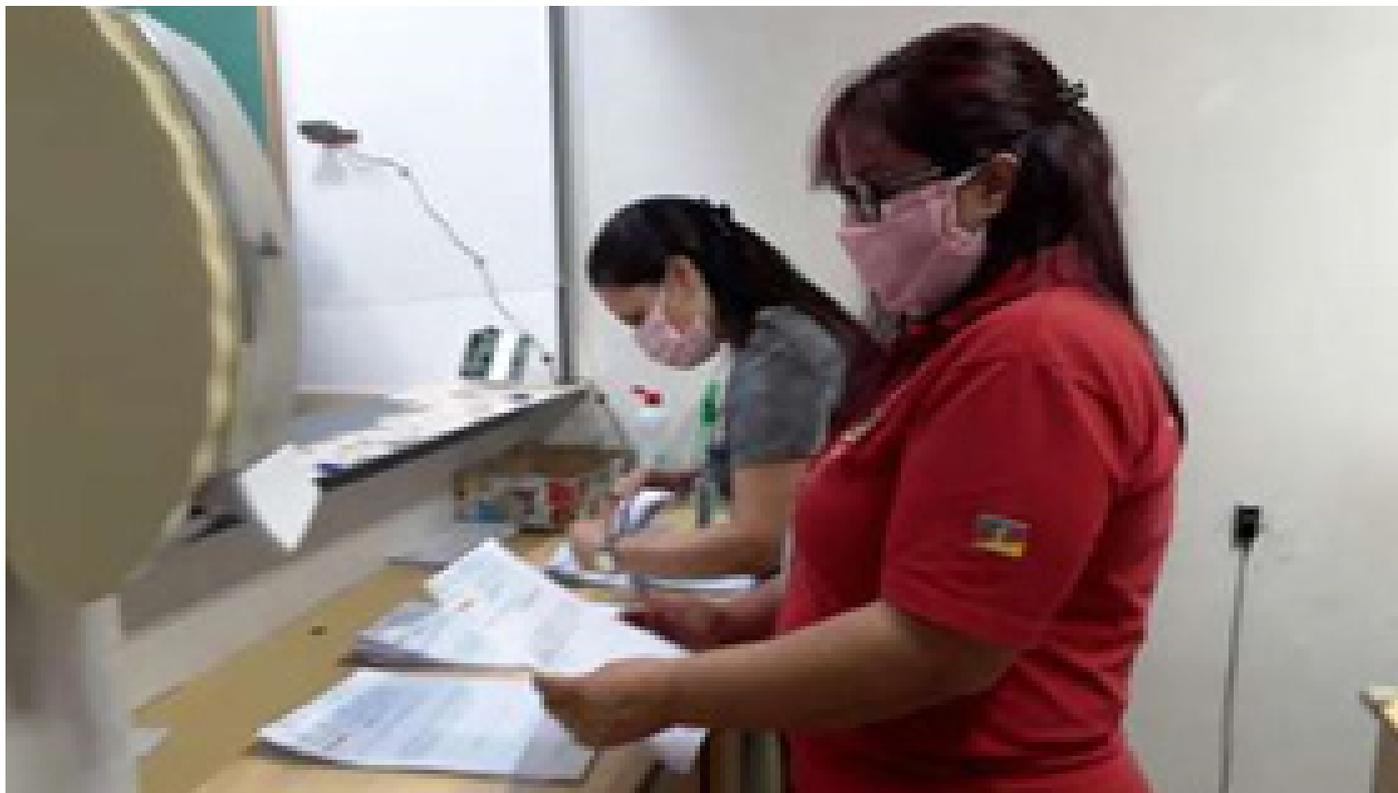
desta forma tanto o governo federal quanto o STF estão violando à Constituição Federal.

Deixemos claro que a diretoria do Sindvigilantes-PI não concorda com a MP 936 que já está em vigor.

Diretoria

Fonte: Sindvigilantes-PI

ATENÇÃO VIGILANTES DA JOB/CAFF QUE NÃO VIERAM RECEBER NA SEGUNDA-FEIRA



A maioria já recebeu seus cheques, nesta manhã, no sindicato

De um total de 89 vigilantes, 60 compareceram no Sindvigilantes do Sul, na manhã desta segunda-feira (20), para receber os cheques do pagamento da ação coletiva que o sindicato moveu contra a Job Segurança e Vigilância.

Os que faltaram podem vir receber na quarta ou sexta-feira pela manhã, das 08h30 ao meio-dia, ou na próxima semana, segunda, quarta e sexta, no mesmo horário.

Estes são os dias de expediente interno na sede do sindicato, com revezamento de funcionários, devido ao decreto de calamidade da pandemia do novo coronavírus.

São valores variáveis, conforme o tempo de trabalho de cada um na empresa, referentes às verbas rescisórias de quem estava no posto do CAFF em dezembro de 2018.

Na ação coletiva movida pelo sindicato, a assessoria jurídica conseguiu bloquear as faturas da empresa para o pagamento dos vigilantes.

Quem ficou fora da lista e acha que tem

direito a receber também, deve apresentar na assessoria jurídica a Carteira do Trabalho, termos de rescisão ou outros documentos que comprovem que trabalhou no CAFF até dezembro de 2018, assim como os dados dos salários que eram recebidos, data de admissão e despedida.

Para marcar CONSULTA VIRTUAL com o jurídico mandar mensagem de WhatsApp para o número (51) 984-288-000 pedindo o agendamento de um horário para o atendimento.

As consultas SOBRE PROCESSOS QUE JÁ ESTÃO EM ANDAMENTO devem ser feitas pelo Whatsapp (51) 995.815.548. Enviar mensagem com nome completo e CPF.

A sede do sindicato fica na Rua Voluntários da Pátria, nº 595, no Centro Histórico, proximidades do Tumelero.

Veja a lista de quem direito de receber no site da entidade.

Fonte: Sindvigilantes do Sul

É OBRIGAÇÃO! MESMO ASSIM, SINDESV-DF AGRADECE EMPRESAS QUE ESTÃO FORNECENDO EPIs AOS VIGILANTES

Diretores do Sindicato dos Vigilantes têm intensificado as fiscalizações nos postos de serviços e atendido emergências que surgem no dia-a-dia nesta época de pandemia pelo coronavírus. Temos observado o fornecimento de equipamentos de proteção aos vigilantes, principalmente as máscaras e que agora, o GDF determinou o seu uso como obrigatório por toda a população do DF, inclusive crianças.

Acreditamos que esta medida, do uso obrigatório de máscaras é importante e assim, caso alguma empresa ainda esteja descumprindo suas obrigações no fornecimento do equipamento aos seus empregados, agora terá de se enquadrar. No entanto, esses números são mínimos. Mas a maioria das empresas vem fornecendo as máscaras e empresas, como a Ipanema, que mandou confeccionar máscaras próprias para seu empregados, com a logo da empresa. Uma ótima iniciativa e que deveria ser copiada por todas e a quem agradecemos pela iniciativa.

Ressaltamos a importância do uso da máscara e se a mesma não for descartável, esta deve ser lavada diariamente, assim como o uniforme, lembrando também dos cuidados com os sapatos e botas. Lembre-se que, ao retornar para casa, você deve pensar na família e assim tomar todas as precauções para protegê-los, uma vez que a segurança privada é atividade considerada essencial e não podemos ficar em casa.

Cuidem-se. Estamos trabalhando diariamente para ajudar na proteção de cada vigilante em seu posto de serviço.



Pressão da CUT faz MP da Carteira Verde e Amarela caducar

Pressionados pela CUT, demais centrais e trabalhadores, Senado não vota MP 905 da carteira Verde e Amarela, que perde validade. Para Carmen Foro, vitória demonstra poder dos sindicatos e dos trabalhadores



O presidente do Senado, Davi Alcolumbre, decidiu suspender a sessão virtual da Casa que ocorreria nesta segunda-feira (20). Havia uma remota possibilidade dos senadores votarem a Medida Provisória (MP) nº 905, da Carteira Verde e Amarela, que promoveria uma dura minirreforma trabalhista, com muitos benefícios para os patrões e muitos direitos a

menos para os trabalhadores e trabalhadoras. Com a suspensão da sessão, a MP caducou, perdendo a validade.

Para a secretária-geral da CUT, Carmen Foro, o fim da validade da MP 905 representa uma vitória da CUT, das demais centrais, dos trabalhadores e trabalhadoras e de todos aqueles que pressionaram os senadores

para que não votassem mais essa medida de Jair Bolsonaro para retirar direitos da classe trabalhadora.

“A retirada da MP 905 prova que com todas as dificuldades de ocuparmos às ruas, em função do isolamento social necessário, a CUT é forte, os trabalhadores são fortes. Nossa pressão nas redes sociais, nosso grito em prol dos nossos direitos, surgiram efeito”, afirma Carmen, ressaltando que as demais centrais e os movimentos sociais estiverem firmes e unidos nesta luta.

Para ela, apesar da vitória, será preciso enfrentar ainda, com firmeza, outras propostas deste governo, já que Bolsonaro anunciou em rede social que vai apresentar outra Medida Provisória, nos mesmos moldes da Carteira Verde e Amarela.

“Temos firmeza política sobre o que defendemos, de que lado estamos. A retirada da MP mostra que a CUT, as centrais, os movimentos sociais, populares e do campo da esquerda sabem de que lado estão. Estamos ao lado dos trabalhadores e das trabalhadoras”, conclui a dirigente.

Como Bolsonaro já avisou que deverá editar uma nova MP nos mesmos moldes, e que a MP da Carteira Verde e Amarela havia sido aprovada pela Câmara dos Deputados (faltava só a votação no Senado), com algumas alterações até piores para os trabalhadores, é preciso continuar a pressionar o Congresso Nacional para que mais uma medida de retirada de direitos trabalhistas, não seja aprovada.

Veja o que Bolsonaro pretende reeditar

A MP da Carteira Verde e Amarela, também chamada de Programa Verde e Amarelo, flexibilizava o pagamento de direitos trabalhistas e contribuições sociais, ou seja, reduzia os custos para os patrões, com o pretexto de que,

com isso, estimula a contratação de jovens de 18 a 29 anos e trabalhadores com mais de 55 anos.

Apesar de já estar em vigor desde o ano passado, não estimulou a geração de empregos, mas os parlamentares da base aliada ignoram este dado.

O Dieese listou os dez piores itens da MP aprovada na Câmara. Confira:

1) Imposto para os desempregados

Contribuição previdenciária dos beneficiários do seguro-desemprego: apesar das alterações, a medida que penaliza os desempregados foi mantida. No novo texto, a contribuição passa a ser opcional para o trabalhador, que deverá escolher contribuir ou não no momento do requerimento do benefício, não mais no momento da contratação ou em 90 dias da aprovação da MP como anteriormente.

O novo texto manteve a alíquota de contribuição em 7,5%. Além de penalizar os desempregados com essa dedução, a arrecadação não pode ser considerada como recurso para cobrir a desoneração concedida aos empregados, uma vez que ela é recolhida aos cofres públicos para financiar benefícios previdenciários futuros dos contribuintes.

2) FGTS menor

Redução da remuneração indireta através da redução da multa rescisória nos casos de demissão sem justa causa da multa do FGTS cai de 40% para 20%: a MP e o relatório tratam esses valores como “tributos” ao supostamente “desonerar” o empregador. No entanto, esse percentual não é um tributo, é salário diferido no tempo. Essas medidas reduzem a remuneração efetiva do trabalhador e o desprotegem no período que seu contrato de trabalho termina.

3) Jornada de trabalho

No caso dos bancários, garante a jornada de 6 horas diárias e 30 semanais exclusivamente para a função de caixa e fixa em 40% o valor mínimo da gratificação de função para os empregados que tiverem jornada diária de oito horas (para a 7ª e 8ª horas trabalhadas).

4) Trabalho aos domingos e feriados

Autoriza o trabalho aos sábados, domingos e feriados de forma permanente nas seguintes atividades: processo de automação bancária; teletendimento; telemarketing; Serviço de Atendimento ao Consumidor - SAC e ouvidoria; serviços por canais digitais, incluídos o suporte a estes canais; áreas de tecnologia, segurança e administração patrimonial, atividades bancárias de caráter excepcional ou eventual e atividades bancárias em áreas de funcionamento diferenciado, como feiras, exposições, shopping centers, aeroportos e terminais de ônibus, trem e metrô.

5) Dupla visita de fiscais do Trabalho

MP torna obrigatória a dupla visita dos auditores fiscais do trabalho nos primeiros 180 dias de funcionamento de novos estabelecimentos; a fiscalização de micro e pequenas empresas, pequenas cooperativas e estabelecimentos com até 20 trabalhadores (sem prazo); em caso de infrações leves; e em visitas de instrução previamente agendadas.

Mas, só na segunda visita, após 90 dias, o fiscal poderá autuar a empresa. Os fiscais só podem atuar na primeira visita casos como falta de registro em carteira, atraso de salário e de FGTS, trabalho análogo ao escravo, descumprimento de interdição ou embargo e acidente de trabalho.

6) Fiscalização preventiva

Trata de projetos especiais de fiscalização setorial para prevenção de acidentes de trabalho,

doenças ocupacionais e irregularidades trabalhistas.

Nessas ações, se for constatada irregularidade, não poderão ser emitidos autos de infração, muito embora as ações sejam motivadas por “irregularidades reiteradas ou elevados níveis de acidentalidade ou adoecimentos ocupacionais em determinado setor econômico ou região geográfica”.

Isso dá margem à perda de efetividade na fiscalização mesmo em situações de conhecida incidência de acidentes e/ou contumaz violação de direitos já que essa visita é preventiva para os empregadores não receberem multas e não para prevenção e segurança dos trabalhadores.

7) Mais contratações com carteira verde e amarela

O texto aprovado na Câmara, mas que não passou pelo Senado, ampliava o escopo de contratação da carteira verde amarela:

Eleva de 20% para 25% o percentual de trabalhadores que podem ser contratados pela modalidade de carteira verde e amarela;

Inclui trabalhadores acima de 55 anos que estejam a mais de 12 meses desempregados;

Mantém a exclusão do conceito de primeiro emprego, os vínculos de menor aprendiz, contrato de experiência, trabalho intermitente e trabalho avulso;

Autoriza a contratação do trabalhador do campo nessa modalidade, exceto no contrato de safra;

Permite também que haja mais de uma contratação consecutiva na modalidade carteira verde e amarela quando o contrato anterior não tiver ultrapassado seis meses de duração.

A referência para contratação adicional de trabalhadores na modalidade de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo (CTVA) foi alterada,

adotando-se o número médio de empregados no trimestre anterior, e não mais apenas a média de empregados entre janeiro e outubro de 2019. Com isso, qualquer nova contratação após o período de crise poderá ser feito na modalidade CTVA, desde que com jovens ou adultos grisalhos conforme é requerido e até o limite de 25% do total de empregados.

8) Desoneração da folha de pagamento

O empregador é desonerado da contribuição para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), da contribuição para o Sistema S (Sesi, Senai, Sesc, Senac, Senar, Senat, SESCOOP e Sebrae) e da contribuição para o Incra.

Ainda que a MP tenha imposto a contribuição previdenciária ao beneficiário do seguro-desemprego como medida compensatória, essa fonte não deveria ser considerada substituta da desoneração da folha, já que cria compromisso de despesas com benefícios futuros para o segurado. Ou seja, a falta de adequada compensação pela perda de arrecadação faz com que a carteira verde e amarela resulte em renúncia fiscal expressiva, que onerará principalmente a Previdência Social.

9) PLR

Na lei da PLR (Programa de Lucros e Resultados), a MP regulamenta as condições para pagamento de prêmios, sem incidência de encargos e tributos, desde que vinculados a desempenho e em no máximo quatro vezes por ano e uma vez por trimestre.

A negociação da PLR passa a ser realizada através de comissão de negociação paritária, com representantes de patrões e de empregados, que uma vez composta, notificará o sindicato para que indique representante no

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Gilmário Araújo dos Santos

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

prazo máximo de 7 dias, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas.

10) Negociado sobre legislado

A reforma trabalhista adotou o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado como norteador das relações de trabalho. O texto aprovado na Câmara aprofunda a aplicação desse princípio, alterando o artigo 8º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) de modo que convenções e acordos prevaleçam também sobre súmulas e enunciados de jurisprudência dos Tribunais do Trabalho.

Ou seja, o princípio do negociado sobre o legislado é colocado acima da própria interpretação das leis trabalhistas e da Justiça do Trabalho.

Apesar de aprofundar esse mecanismo, o negociado livremente entre as partes não pode alterar as regras definidas pela MP para a contratação na modalidade carteira verde e amarela.

A Câmara também suprimiu alguns pontos relevantes para proteger os trabalhadores:

No CTVA, a substituição do adicional de periculosidade por um seguro privado;

No CTVA, a exigência de acordo coletivo ou convenção para a compensação de horas ao invés de por acordo individual;

A redução da contribuição ao FGTS, que é mantida em 8%;

A extensão irrestrita do trabalho aos domingos e feriado;

A eliminação do registro profissional, que passa a ser atribuída aos conselhos profissionais e subsidiariamente ao Ministério da Economia.

Fonte: CUT

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3321-6143

SDS - Edifício Venâncio Junior,
Térreo, lojas 09-11
73300-000 Brasília-DF