SIND VALORES

Sindicato dos Empregados no Transporte de Valores, nas Bases de Valores e Similares do Distrito Federal

CUT FINTRAVE

Ano: IX Número: 137
Abril/2018

Em nossa próxima data-base (1º de agosto) alertamos: Não aceitaremos reforma trabalhista em nossa CCT

Os empresários do setor de terceirizados estão entre os mais gananciosos e os mais afoitos para aplicar a reforma trabalhista nas Convenções Coletivas de Trabalho. Que o digam os milhões de terceirizados que já fizeram suas campanhas salariais com enorme dificuldade, com greves, paralisações e os empresários não aceitam recuar de suas maldades. Além de tentar o retrocesso nas Convenções Coletivas de Trabalho, esses empresários querem também destruir as entidades sindicais, quem sabe assim, em pleno século 21, possam voltar com a escravidão.

Os vigilantes de transporte de valores são uma categoria diferenciada, pois são submetidos diariamente a enormes riscos, sofrem atentados nos carros fortes, são mortos por quadrilhas até nas bases estão ocorrendo ataques com mortes e sequelas irreversíveis de trabalhadores. E os patrões, que deveriam promover mais segurança e melhores condições de trabalho, ao contrário disso, querem destruir conquistas e benefícios.

A Federação Interestadual dos Trabalhadores nas Empresas de Transporte de Valores, que tem como presidente o companheiro Carlos José das Neves do SINDVALORES-DF, vem analisando as negociações em todo o Brasil e avaliando o desejo dos patrões de apresentarem propostas que atentem contra direitos e conquistas da categoria. Nesse sentido, a FINTRAVE encaminhou ofício à ABTV – Associação Brasileira das Empresas de Transporte de Valores e à FENAVAL – Federação Nacional das Empresas de Transporte de Valores se colocando à disposição para negociar as reivindicações dos trabalhadores e também alertando que não aceitará a reforma trabalhista como parâmetro para essas negociações.



Patronal quer impor negociações sob a ótica do desrespeito, da falta de sensibilidade e do excesso de desumanidade

OFÍCIO DA FINTRAVE ENCAMINHADO AOS PATRONAIS

FINTRAVE

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES, CATEGORIA, VIGILANTE DE CARRO FORTE, ESCOLTA ARMADA, SALA DE VALORES, TESOURARIA

MANIFESTO DO CONSELHO DA FINTRAVE

A/C

ABTV – Associação Brasileira das Empresas de Transporte de Valores Att. Ruben Schechter e Federação Nacional das Empresas de Transporte de Valores – FENAVAL Att. Marcelo Baptista de Oliveira.

Ref. Negociações Salariais pós-reforma.

Prezados senhores,

O Conselho da FINTRAVE vem acompanhando as negociações salariais em todo o Brasil com os sindicatos do setor de Transporte de Valores e Escolta Armada.

Sabemos que as empresas estão apresentando pautas patronais se utilizando inteiramente da reforma trabalhista, e é neste momento que apresentamos um manifesto contrário em nome de todos os sindicatos relacionados com as razões que se seguem.

Estamos vivenciando o maior massacre da história contra os trabalhadores do nosso segmento: ataques a carro forte, ataque as bases de valores, caixas eletrônicos e morte de trabalhadores. Além da grande pressão psicológica que sofrem os familiares e os próprios trabalhadores, vivemos um momento onde os profissionais trabalham, em muitos casos, sem as mínimas condições de trabalho, com carros fortes sucateados e armamento sem condição de pronta resposta aos ataques, pois nos armamos todos os dias para o enfrentamento às quadrilhas organizadas sabendo que seremos alvos fáceis em função das operações feitas por essas quadrilhas com armamento de uso exclusivo das Forças de Segurança, explosivos à vontade, carros blindados e o desleixo da Segurança Pública no Brasil. Para que haja manutenção da atividade sem que estes trabalhadores desistam de exercerem as suas funções, as entidades sindicais lutaram durante anos para construir uma Convenção Coletiva de Trabalho que possa oferecer o mínimo de retorno para quem coloca suas vidas em risco todos os dias, onde para alguns, infelizmente, não conseguem voltar para casa.

Observamos que a essência do propósito das empresas pós-reforma não vem acompanhado de nenhum sentimento humano e nem sensibilidade com os trabalhadores que estão sofrendo com os recentes ataques no exercício de suas atividades, ao apresentar estas pautas, as empresas não manifestaram senso de discernimento entre a nossa atividade e outras atividades laborais, não percebendo que os nossos trabalhadores não podem ser tratados como trabalhadores comuns diante do alto risco que passamos todos os dias.

SDS Ed. Venâncio VI salas 601 / 605 cobertura. 70393-905 - Brasília - DF
www.fintrave.com.br / e-mail fintrave@fintrave.com.br / Fone: (61) 3224-5767 - Fax: (61) 3223-1742

FINTRAVE

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES, CATEGORIA, VIGILANTE DE CARRO FORTE, ESCOLTA ARMADA, SALA DE VALORES, TESOURARIA

Dito isso, a FINTRAVE apresenta seu manifesto contrário a qualquer proposta oriunda da reforma trabalhista, pois entendemos que em nossas CCTs estão os valores mínimos para que nossa atividade possa sobreviver a uma onda de desmotivação do segmento perante o risco eminente de morte. Logo, as propostas patronais não são apropriadas para nossa categoria.

Informamos que caso as empresas entendam que seja importante a realização de uma reunião com os representantes sindicatos para tratarmos deste assunto, o conselho da FINTRAVE se coloca à disposição.

Carlos José das Neves
Presidente da FINTRAVE

E

SINDVALORES –MT
Presidente Aurivan Dourados de Alencar

SINDFORTE-RJ
Presidente José Roberto Bezerra

SINDFORTE-BA
Presidente Edson Freitas

SINDVALORES –RS
Presidente Manini

SINDFORTES - ES
Presidente Wildson Damacena

SINTTRAV-MG
Presidente Emanoel Sady

SINDFORTES - GO
Presidente José Maria

SINDFORTE-SP
Presidente João dos Passos

SDS Ed. Venâncio VI salas 601 / 605 cobertura. 70393-905 - Brasília - DF
www.fintrave.com.br / e-mail fintrave@fintrave.com.br / Fone: (61) 3224-5767 - Fax: (61) 3223-1742

Que os empresários do setor de transporte de valores levem essas imagens para as mesas de negociação e olhando para elas, se lembrem de onde sai os seus lucros: da vida, do sacrifício e do risco a que são submetidos os trabalhadores, os seus empregados, seres humanos que têm família para sustentar.

Que sentem na mesa de negociação levando o respeito e o apreço à vida de uma categoria corajosa, que está na mira da bandidagem todos os dias. Que compreendam que o sacrifício desses companheiros é que coloca dinheiro em suas contas bancárias, sem que corram qualquer risco para isso.








PROSEGUR














via Henrique Braga
GRUPO BR 277








01763
UR




RINKS




TRANSFEDERAL







Veja abaixo as principais mudanças com a reforma trabalhista:

Férias - Regra atual
As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.
Nova regra
As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.
Jornada - Regra atual
A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.
Nova regra
Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.
Tempo na empresa - Regra atual
A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.
Nova regra
Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
Descanso - Regra atual
O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.
Nova regra
O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.
Remuneração - Regra atual
A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações, percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.
Nova regra
O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.
Plano de cargos e salários - Regra atual
O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.
Nova regra
O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.
Transporte - Regra atual
O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho.
Nova regra
O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

Trabalho intermitente (por período)-Regra atual
A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.
Nova regra
O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função.
O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.
Trabalho remoto (home office) - Regra atual
A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.
Nova regra
Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.
Trabalho parcial - Regra atual
A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.
Nova regra
A duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.
Negociação - Regra atual
Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.
Nova regra
Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.
Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.
Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.
Prazo de validade das normas coletivas
Regra atual
As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e só podem ser modificados ou suprimidos por novas negociações coletivas. Passado o período de vigência, permanecem valendo até que sejam feitos novos acordos ou convenções coletivas.
Nova regra
O que for negociado não precisará ser incorporado ao contrato de trabalho. Os sindicatos e as empresas poderão dispor livremente sobre os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas, bem como sobre a manutenção ou não dos direitos ali previstos quando expirados os períodos de vigência. E, em caso de expiração da validade, novas negociações terão de ser feitas.
Representação Regra atual
A Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos.
Nova regra
Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.
Demissão - Regra atual
Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.
Nova regra
O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.
Danos morais - Regra atual
Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.
Nova regra
A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.
Contribuição sindical - Regra atual
A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.
Nova regra
A contribuição sindical será opcional.
Terceirização - Regra atual
O presidente Michel Temer sancionou o projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim.
Nova regra
Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.
Gravidez - Regra atual
Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.
Nova regra
É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
Banco de horas - Regra atual
O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias.
Nova regra
O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês.
Rescisão contratual - Regra atual
A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos.
Nova regra
A homologação da rescisão do contrato de trabalho pode ser feita na empresa, na presença dos advogados do empregador e do funcionário – que pode ter assistência do sindicato.
Ações na Justiça - Regra atual
O trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo.
Nova regra
O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença.
O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação.
Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação.
Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.
Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.
Multa - Regra atual
A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.
Nova regra
A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R$ 3 mil por empregado, que cai para R$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.**ENTRE OUTRAS ABERRAÇÕES E RETROCESSOS.**



EXPEDIENTE: - Informativo do Sind Valores-DF - Sede Própria - SDS - Ed. Venâncio VI Bloco O salas 601/605
Telefone: 3224-5767 - Fax: 3223-1742 - Cep.: 70.393 - 905 - DF - e-mail: sindvalores@brturbo.com.br
Jornalista: Walkiria Simões - site: www.sindvalores.com.br