

CLÁUSULAS DA CCT DOS VIGILANTES DE BARUERI 2017 E A LEI DA REFORMA TRABALHISTA (Nº 13.467/2017)



DIIESE

Será apresentada, a seguir, seleção de algumas cláusulas presentes na Convenção Coletiva de Trabalho 2017 assinada pelo Sindicato dos Vigilantes de Segurança Privada de Barueri, que abordam temas tratados na Lei da Reforma Trabalhista - nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

É importante ressaltar que a Reforma Trabalhista, no panorama geral, visa reduzir a proteção institucional aos trabalhadores, por parte do Estado e do Sindicato, e aumentar as garantias, a autonomia e a flexibilidade para as empresas nas relações de trabalho. Nesse sentido, reforça a negociação individual direta entre empresa e trabalhador(a). Mesmo no campo da negociação coletiva, ocorre um enfraquecimento das negociações mais gerais em favor das mais específicas. Para tal, privilegiam-se as pactuações por empresa (que resultam em acordos coletivos de trabalho) em detrimento das mais gerais, com entidades sindicais patronais (que geram convenções coletivas); impõe restrições ao financiamento das entidades sindicais; instituem-se as comissões de representação por empresa, com atribuições sindicais; estimula-se fortemente a contratação de trabalhadores não assalariados; e flexibiliza-se todo o arcabouço legal e jurídico de proteção às relações de trabalho.

Nesse sentido, é importante garantir a manutenção da própria CCT da categoria e das cláusulas que protegem contra seu descumprimento; bem como que as negociações continuem sendo realizadas entre as entidades sindicais representantes da categoria.

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO																																				
Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais																																					
CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL E SALÁRIOS NORMATIVOS Será concedido pelas empresas integrantes da categoria econômica, aos seus empregados com contrato em dezembro de 2.016, inclusive ao quadro operacional e administrativo, um reajuste de 7,00% (sete por cento), correspondente ao ligeiro arredondamento do índice do IPCA do IBGE, acumulado no período de Dezembro/15 a Novembro/16. Parágrafo primeiro - As partes convencionam as seguintes funções, com o acréscimo da gratificação de função, sobre o piso salarial do vigilante ou vigilante feminino, que será devida quando do exercício da respectiva função, não cumulativa no caso do exercício de duas funções gratificadas, prevalecendo a de maior valor, cessando quando do seu remanejamento para outra função sem a gratificação. São estas as funções, com as suas respectivas gratificações de função:																																					
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Cargo</th> <th style="text-align: left;">Piso</th> <th style="text-align: left;">Gratificação</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I-Vigilante</td> <td>R\$ 1.446,40</td> <td>Sem Gratificação</td> </tr> <tr> <td>II-Vigilante Feminino</td> <td>R\$ 1.446,40</td> <td>Sem Gratificação</td> </tr> <tr> <td>III-Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica</td> <td></td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>IV-Vigilante Condutor de Animais</td> <td></td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>V-Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados</td> <td></td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>VI-Vigilante/Segurança Pessoal</td> <td></td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>VII - Vigilante Balanceiro</td> <td></td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>VIII-Vigilante/Brigadista</td> <td></td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>IX-Vigilante /Líder</td> <td></td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>X-Vigilante Operador de Monitoramento Eletrônico</td> <td></td> <td>11,77%</td> </tr> <tr> <td>XI-Supervisor de Monitoramento Eletrônico</td> <td></td> <td>74,71%</td> </tr> </tbody> </table>		Cargo	Piso	Gratificação	I-Vigilante	R\$ 1.446,40	Sem Gratificação	II-Vigilante Feminino	R\$ 1.446,40	Sem Gratificação	III-Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica		5%	IV-Vigilante Condutor de Animais		10%	V-Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados		10%	VI-Vigilante/Segurança Pessoal		10%	VII - Vigilante Balanceiro		10%	VIII-Vigilante/Brigadista		10%	IX-Vigilante /Líder		12%	X-Vigilante Operador de Monitoramento Eletrônico		11,77%	XI-Supervisor de Monitoramento Eletrônico		74,71%
Cargo	Piso	Gratificação																																			
I-Vigilante	R\$ 1.446,40	Sem Gratificação																																			
II-Vigilante Feminino	R\$ 1.446,40	Sem Gratificação																																			
III-Vigilante/Monitor de Segurança Eletrônica		5%																																			
IV-Vigilante Condutor de Animais		10%																																			
V-Vigilante/Condutor de Veículos Motorizados		10%																																			
VI-Vigilante/Segurança Pessoal		10%																																			
VII - Vigilante Balanceiro		10%																																			
VIII-Vigilante/Brigadista		10%																																			
IX-Vigilante /Líder		12%																																			
X-Vigilante Operador de Monitoramento Eletrônico		11,77%																																			
XI-Supervisor de Monitoramento Eletrônico		74,71%																																			
Outras funções sem gratificação, e com valores reajustados:																																					
Art. 457 - § 1º: Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Comentário: em tese, a gratificação <u>legal</u> integra a remuneração. Assegurar que a gratificação é incorporada ao salário do trabalhador para efeitos de recolhimento de encargos e reflexos em demais verbas.																																					

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>XII-Auxiliar de Monitoramento Eletrônico.....R\$ 1.193,41 XIII-Atendente de Sinistro.....R\$ 1.591,02 XIV-Instalador de Sistemas EletrônicosR\$ 1.385,77 XV - Vigilante em Regime de Tempo Parcial.....R\$ 821,85 XVI-Empregados AdministrativosR\$ 1.084,85 XVII-Inspeção de Segurança.....R\$ 2.093,11 XVIII - Supervisor de SegurançaR\$ 2.527,07 XIX-Coordenador Operacional de SegurançaR\$ 3.032,51</p> <p>Parágrafo segundo - No caso dos empregados que recebem gratificação de função, e pelo período em que tal condição perdurar, o valor desta gratificação será considerado para efeito de cálculo de todas as verbas, salariais e indenizatórias, do período em que perdurar a gratificação de função, inclusive as previstas no presente instrumento, cabendo no respectivo cálculo a proporcionalidade do período, dentre elas férias, 13º salários, FGTS e multa respectiva, aviso prévio e todas as outras de tais naturezas.</p> <p>Parágrafo terceiro - As partes convencionam que para o exercício do cargo de Vigilante Operador de Monitoramento é obrigatório o curso de formação de vigilantes, sendo que este profissional opera em ambiente específico de Central de Monitoramento.</p> <p>Parágrafo quarto - Não se aplica na categoria qualquer forma de reajustamento salarial proporcional.</p> <p>Parágrafo quinto - As partes empenharão esforços para definir conjuntamente as descrições das atividades e prerrogativas específicas que compõem cada função gratificada prevista nesta Convenção Coletiva.</p>	
Descontos Salariais	
<p>CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS PROIBIDOS Consoante o Artigo 462 da CLT, as empresas ficam proibidas de descontar dos salários ou cobrá-los de outra forma, todos os valores correspondentes a uniforme, roupas ou instrumentos de trabalho, e em especial referentes a armas e outros instrumentos arrebatados de vigilantes e profissionais da categoria por ação de crimes praticados nos seus locais de trabalho, ou nos trajetos de ida e volta ao serviço.</p> <p>Parágrafo único - A comprovação do crime perpetrado, nestes casos, se fará mediante o registro perante o órgão ou membro da autoridade policial da localidade.</p>	<p>Artigo 456-A: Prevê que a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.</p>
Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo	
<p>CLÁUSULA OITAVA - NORMA SALARIAL COLETIVA, ABRANGÊNCIA, APLICABILIDADE A norma salarial e de direitos/obrigações coletivos firmada pelas representações sindicais das partes, estabelece os compromissos obrigacionais das empresas existentes em janeiro de 2016 e das que forem constituídas ou instaladas no decorrer da vigência deste Instrumento Coletivo, nas atividades de segurança privada patrimonial, pessoal, cursos de formação/especialização de vigilantes, operacionalização/monitoramento de segurança eletrônica, amparados pela Lei Federal nº 7.102/83 ou a que vier a substituí-la; beneficiando os empregados com isonomia, independentemente do cargo ou função.</p>	<p>Salvo no caso das empresas assinarem acordos coletivos com o sindicato dos trabalhadores (Art. 620) e acordos individuais (Art. 444) em contrário.</p>
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS A hora extra será remunerada com adicional de 60% (sessenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal, acrescido do</p>	<p>Artigo 59: A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em nº não excedente a duas, por</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.</p> <p>Parágrafo único - O cálculo do valor da hora normal dar-se-á pelo quociente da divisão do salário mensal, por 220 (duzentas e vinte) horas.</p>	<p>acordo individual (e não mais escrito, como dizia a CLT), CCT ou ACT. A remuneração será de pelo menos 50% sobre a hora normal.</p> <p>§ 5º O banco de horas [...] poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> <p>Artigo 61: A duração poderá exceder o limite legal ou convenionado, por motivo de força maior, serviços inadiáveis, independentemente de negociação coletiva (na CLT, tinha que ser comunicado em até 10 dias à autoridade competente em matéria de trabalho).</p>
<p>Adicional de Insalubridade</p>	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE</p> <p>As empresas ficam obrigadas a conceder os respectivos adicionais, sempre que existentes as condições insalubres ou perigosas, nos termos das leis e normas em vigor; e nunca inferiores aos pagos aos empregados próprios dos tomadores de seu serviço.</p> <p>Parágrafo primeiro - O PPRA do local específico de prestação de serviço determinará a incidência ou não do direito ao adicional.</p> <p>Parágrafo segundo - Cessada a condição insalubre ou perigosa, devidamente comprovada através da emissão de novo PPRA, o adicional não será mais devido.</p>	<p>Art 611-A (XII): estabelece pontos para os quais negociação vale mais do que legislado, inclusive o enquadramento do grau de insalubridade.</p> <p>No entanto, o Art. 611-B (XVIII) diz que constitui objeto ilícito de CCT ou de ACT, exclusivamente, a supressão ou a redução de alguns direitos, como o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.</p>
<p>Adicional de Periculosidade</p>	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RISCO DE VIDA E PERICULOSIDADE - ATIVIDADE PROF. DE SEG. PESSOAL OU PATRIM.</p> <p>Fica concedido o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento), nos termos da Lei 12.740/12, regulamentada pela Portaria 1.885/13, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que aprova o Anexo 3 - Atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial - da Norma Regulamentadora nº 16, publicada em 03/12/2013.</p> <p>Parágrafo primeiro - O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das férias, 13º salário, adicional noturno, verbas rescisórias (aviso prévio, férias e 13º salário), depósitos do FGTS e INSS, nos termos da Súmula nº 132 do TST (“o adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras”) e a OJ-SDI-1 do TST nº 259 (“o adicional de periculosidade deve compor a base do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco”).</p> <p>Parágrafo segundo - O referido adicional incidirá sobre o salário-base do empregado, conforme o art. 193, § 1º, da CLT, que dispõe o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações de função, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Esse entendimento é corroborado pela Súmula nº 191 do TST.</p> <p>Parágrafo terceiro - Em razão da regulamentação da Lei 12.740/12, fica o adicional de risco de vida previsto nas convenções coletivas anteriores a esta da segurança privada extinto desde o dia 02/12/2013.</p> <p>Parágrafo quarto - Fica ressalvado que não haverá cumulatividade entre o extinto adicional de risco de vida com o atual adicional de periculosidade, nos termos da Lei 12.740/12, prevalecendo este, por ser o mais vantajoso ao empregado, nos termos do parágrafo terceiro do artigo 193 da CLT e da cláusula de risco de vida prevista nas convenções anteriores a esta Norma Coletiva.</p>	<p>Art 611-A (XII): estabelece pontos para os quais negociação vale mais do que legislado, inclusive o enquadramento do grau de insalubridade.</p> <p>No entanto, o Art. 611-B (XVIII) diz que constitui objeto ilícito de CCT ou de ACT, exclusivamente, a supressão ou a redução de alguns direitos, como o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
Participação nos Lucros e/ou Resultados	
<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS</p> <p>As empresas se obrigam a disponibilizar aos seus empregados, em até 10 dias antes da data do pagamento do valor devido à título de PPR, um demonstrativo com os valores pagos e a apuração dos descontos eventualmente aplicados em razão das regras do acordo específico do PPR.</p> <p>Parágrafo único - O demonstrativo de que trata o parágrafo primeiro será disponibilizado em forma física ou eletrônica (internet ou intranet), a critério da Empresa.</p>	<p>Art 611-A (XV): estabelece pontos para os quais negociado vale mais do que legislado, inclusive Participação nos Lucros e Resultados.</p> <p>O Art. 444 estipula, também, a possibilidade de negociação individual para trabalhador hiperssuficiente (com diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS)</p>
Auxílio Saúde	
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR</p> <p>As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica hospitalar em caráter habitual e permanente, em benefício dos empregados e seus familiares e dependentes legais, assistência médica hospitalar de boa qualidade nas condições previstas na ANS - Agência Nacional de Saúde, contratada com operadora de plano de saúde de comprovada idoneidade moral e condição funcional estável.</p> <p>Parágrafo primeiro - No contrato da assistência, constarão as garantias do atendimento ambulatorial e hospitalar, nos termos do <i>caput</i>.</p> <p>Parágrafo segundo - A contratação será da responsabilidade exclusiva das empresas, que ficam obrigadas a comunicar o Sindicato Profissional da Base Territorial fornecendo-lhe uma via do contrato após assinado com a contratada, no qual constará no sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais, empregados e dependentes.</p> <p>Parágrafo terceiro - Quando o vigilante for afastado pelo INSS, o convênio médico continuará sendo mantido tanto para ele como para os seus dependentes por conta da empresa por um período de 90 (noventa dias). Após este período o convênio será mantido desde que o mesmo efetue o pagamento mensal do percentual de sua participação. Se o vigilante atrasar o pagamento por 03 (três) meses, consecutivos ou não, a empresa poderá cancelar o convênio médico.</p> <p>Parágrafo quarto - Os empregados, inclusive os administrativos e operacionais, que prestam serviços na base territorial dos Sindicatos Profissionais Signatários contribuirão para a manutenção da assistência, que se refere o <i>caput</i>, em até 5% (cinco por cento) do salário normativo da função do empregado, limitado o desconto ao máximo de R\$ 86,53 (oitenta e seis reais e cinquenta e três centavos) por plano individual e/ou familiar, salvo acordo coletivo com o Sindicato da base territorial para autorizar desconto superior ao aqui estabelecido.</p> <p>Parágrafo quinto - Fica permitida a substituição do Convênio Médico por cesta básica suplementar em espécie ou cartão eletrônico de alimentação, a ser fornecida mensalmente, no valor mínimo de R\$ 132,89 (cento e trinta e dois reais e oitenta e nove centavos), devendo ser descontado do empregado o percentual de 5% (cinco por cento) do valor da cesta básica, desde que a substituição seja feita mediante Acordo Coletivo com o respectivo Sindicato Profissional da Base Territorial, precedido de autorização dos empregados, reunidos em Assembleia Geral específica, que deliberarão sobre a troca.</p> <p>Parágrafo sexto - Nas regiões onde não houver o atendimento da assistência médica será obrigatória a substituição por uma cesta básica, nos termos do parágrafo quinto.</p> <p>Parágrafo sétimo - Na hipótese de haver a opção de substituição do convênio médico pela cesta básica suplementar, a entrega do referido benefício deverá ocorrer até o dia 20 do mês subsequente ao mês trabalhado.</p> <p>Parágrafo oitavo - A prestação da assistência médica e hospitalar, não caracteriza verba ou consectário salarial para todos os</p>	<p>Plano de Saúde: Sem impacto</p> <p>Sobre o parágrafo nono: Art. 510-A: Nas empresas com mais de duzentos empregados, poderá ser estabelecida a representação no local de trabalho independente do sindicato, por meio de comissão que promoverá entendimento diretamente com os empregadores.</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>efeitos legais. Parágrafo nono - Será criada uma comissão composta de membros representantes da categoria laboral e patronal que terão um prazo de 90 (noventa) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, para discutirem uma nova formatação e critérios para esta cláusula.</p>	
Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação	
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - NULIDADE DE ATOS DAS EMPRESAS Serão nulos de pleno direito, os atos das empresas que possam fraudar ou desvirtuar conceito/disposição de cláusula, lei ou norma que beneficie ou proteja os empregados, tais como as que gerem quaisquer direitos ou prerrogativas, ou possibilitem a contratação sem a formação profissional para a atividade, contrariando a legislação trabalhista ou outra de natureza pública, em especial a locação de mão de obra, porteiros, fiscais de piso, fiscais de loja, controladores de acesso, orientadores de loja, guardiões, vigias ou de outras denominações fraudulentas que firam o direito constitucional da atividade profissional, bem como todos os atos que ferem direitos trabalhistas.</p>	<p>Comentário: <i>no panorama geral, a Reforma autoriza o negociado sobre o legislado e que os acordos coletivos se sobrepõem à convenção coletiva e os acordos individuais sobre aqueles em diversos pontos.</i> <i>É importante garantir a manutenção da Convenção Coletiva de Trabalho e que as negociações continuem entre as entidades sindicais.</i></p>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA ÀS RESCISÕES DE CONTRATO Para que não se frustrem os direitos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, as empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo fixado na CLT (477 - par. sexto), com assistência do Sindicato Profissional da Categoria da Base Territorial ou no órgão competente do Ministério do Trabalho na localidade de trabalho. Parágrafo primeiro - No caso de atraso ou inadimplemento de tais verbas, as empresas serão penalizadas com a multa compulsória prevista no Art. 477 da CLT, parágrafo 8º, além das demais penalidades previstas neste Instrumento. Parágrafo segundo - Na ausência do empregado, as empresas poderão depositar no Sindicato Profissional da base de representação o TRCT, guias do FGTS dos últimos seis meses e respectiva multa rescisória, além dos demais documentos e o recibo comprovante do depósito bancário em nome do empregado, desde que comprove tê-lo notificado sobre o local, dia e horário respectivo. Parágrafo terceiro - As empresas entregarão o TRCT e a Comunicação de Dispensa - CD para o recebimento do seguro desemprego, a guia de conectividade devidamente recolhida, o extrato do FGTS atualizado, ASO e PPP atualizados, declaração de emprego e a CTPS com baixa e atualizada, no momento da homologação, quando esta for obrigatória. Na ausência da obrigatoriedade da homologação, os documentos deverão ser entregues no prazo previsto no Parágrafo Sexto do Artigo 477 da CLT, sob pena da multa prevista no parágrafo primeiro da presente cláusula. Parágrafo quarto - O Sindicato Profissional se compromete a realizar a homologação das rescisões, dentro do prazo fixado no art. 477 da CLT, desde que pré-avisado pela empresa, por escrito, com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência.</p>	<p>Art. 477: Extingue a obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato individual no sindicato. Art. 477-A: Possibilita a demissão coletiva sem prévio conhecimento do sindicato e negociação coletiva. Art. 477-B: Autoriza a <u>plena quitação de direitos</u> quando da adesão de trabalhadores a Planos de Desligamento ou Aposentadoria Voluntários Art. 484-A: Autoriza a rescisão de contrato de trabalho de <u>comum acordo</u>, com pagamento de <u>metade da multa</u> (20% do saldo do FGTS, e não mais 40%) e do aviso prévio, sendo o empregado autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS, mas sem direito a seguro-desemprego. Art. 507-B: facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o <u>termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.</u></p>
Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional	
Estabilidade Geral	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA COM AS GARANTIAS SALARIAIS As empresas asseguram estabilidade provisória com direito ao emprego e salário integrais, salvo em caso de rescisão por justa causa fundada nos motivos do artigo 482 da CLT, ou término de contrato de experiência ou aprendizagem nas seguintes condições. a) a empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;</p>	<p>Item C: Art. 510-A: Nas empresas <u>com mais de duzentos empregados</u>, poderá ser estabelecida a representação no local de trabalho <u>independente do sindicato</u>, por meio de comissão que promoverá entendimento diretamente com</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>b) aos empregados em idade de prestação do serviço militar desde a sua incorporação às Forças Armadas, inclusive tiro de guerra, e até 30 (trinta) dias após o cumprimento daquela obrigação;</p> <p>c) aos empregados membros da comissão negociadora, protocoladas em prazo hábil, por 180 (cento e oitenta) dias, mediante uma relação dos nomes aos Sindicatos das empresas;</p> <p>d) aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que tenham pelo menos 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa.</p>	<p>os empregadores.</p>
<p>Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho</p>	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONFORTO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO</p> <p>As empresas de segurança e seus contratantes ficam obrigados a manter condições de higiene e segurança nos locais de trabalho, disponibilizando aos empregados local adequado para as refeições e o fornecimento de água potável, além de EPIs, visando assegurar a prevenção de acidente ou doença no trabalho e ainda mais:</p> <p>I - Assentos para serem utilizados pelos empregados que executam suas atividades exclusivamente em pé, durante dez minutos a cada uma hora, inclusive em postos bancários.</p> <p>II - Guarita, cabine ou outro equipamento de proteção física, principalmente nos postos a céu aberto;</p> <p>III - Armas e munições de boa qualidade, e em perfeito estado de conservação;</p> <p>IV - Caso houver possibilidade, armário individual para a guarda de roupas e pertences de uso pessoal, no próprio posto de trabalho;</p> <p>V - Capa individual do colete à prova de balas para os postos armados;</p> <p>VI - Uniformes adequados para uso dos vigilantes em postos em que fiquem expostos ao sol ou a raios solares, mediante aprovação do modelo na Polícia Federal.</p> <p>VII - Licença remunerada de 02 (dois) dias aos vigilantes vitimados por assalto, desde que tenham sofrido diretamente a ação criminosa, quando em efetiva prestação de serviço no seu local de trabalho, comprovado através do respectivo boletim de ocorrência.</p> <p>VIII - O contratante deve providenciar boa higiene e iluminação em todos os locais de trabalho dos vigilantes.</p>	<p>Art. 4, § 2º: Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, quando o empregado, por escolha própria, [...] adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:</p> <p>[...] VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</p>
<p>Outras normas de pessoal</p>	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIOS E DIREITOS INSTITUCIONAIS</p> <p>As empresas do setor econômico asseguram independentemente dos resultados das negociações, a manutenção dos benefícios econômicos e sociais existentes e normatizados na categoria, em particular a data base em 1º de janeiro, pactuando inclusive a necessária revisão de conceitos e adequação de expressões escritas, proporcionando fácil assimilação de interpretação de cláusulas, conceitos, modos e obrigações.</p> <p>Parágrafo único - Será criada uma comissão composta de membros representantes da categoria laboral e patronal que terão um prazo de 180 (cento e oitenta dias) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva, para discutirem com vistas à elaboração de uma tabela / planilha com as formas de cálculos e valores de verbas convencionais devidas aos empregados. Para tanto, a FETRAVESP encaminhará ao SESVESP uma proposta de trabalho para início das negociações da Comissão.</p>	<p>Art. 614. § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.</p> <p>Sobre o parágrafo único:</p> <p>Art. 510-A: Nas empresas com mais de duzentos empregados, poderá ser estabelecida a representação no local de trabalho independente do sindicato, por meio de comissão que promoverá entendimento diretamente com os empregadores.</p>
<p>Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário</p>	
<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO</p>	<p>Art. 611-A: estabelece pontos para os quais negociado</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 191 (cento e noventa e uma) horas mensais.</p> <p>Parágrafo primeiro - Serão admitidas quaisquer escalas de trabalho (4x2, 5x2, 5x1 e 6x1), em face das características e singularidades da atividade, desde que não haja extrapolação dos limites aqui estabelecidos, e respeitada a concessão da folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei, incidindo pelo menos uma vez ao mês no domingo.</p> <p>Parágrafo segundo - A remuneração do DSR e do feriado não compensados será refletida nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.</p> <p>Parágrafo terceiro - Será admitido o acordo individual de trabalho, para a compensação do sábado não trabalhado com acréscimo proporcional de horas nos dias de semana, por apresentar-se mais benéfico ao trabalhador, preservadas as condições mais favoráveis existentes.</p> <p>Parágrafo quarto - Será concedido intervalo intrajornada de acordo com o artigo 71 da CLT, com uma hora para refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária.</p> <p>Parágrafo quinto - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade, hora extra e gratificação de função, quando houver.</p> <p>Parágrafo sexto - Em face do teto estabelecido como trabalho normal a cada mês, não haverá por parte dos empregados que não atingirem esse limite, nenhuma compensação de trabalho e nem se tornarão devedores de horas a trabalhar, como também não sofrerão nenhum prejuízo nos salários e nem nas férias e 13º salário.</p> <p>Parágrafo sétimo - O trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, sujeita as empresas ao cumprimento das normas constitucionais e legais existentes.</p>	<p>vale mais do que legislado, em relação à <u>jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada respeitado o mínimo de 30 minutos para jornada superiores a 6 horas, modalidade de registro de jornada.</u></p> <p>Art. 59 § 6º: É lícito o regime de <u>compensação de jornada</u> estabelecido por <u>acordo individual, tácito ou escrito</u>, para a compensação no mesmo mês.</p> <p>Art. 4º § 2º: Não se considerará tempo à disposição do empregador e portanto hora extra, os períodos que excederem a jornada normal, quando o empregado buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, com como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.</p> <p>Art. 611-B Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho [...]</p>
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36</p> <p>Será admitida na categoria a jornada especial, compreendendo 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, nos termos da sumula 444 do TST, enquanto esta estiver em vigor ou nos termos da que vier a substituí-la.</p> <p>I - Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos que coincidam com a referida escala, face à natural compensação das 36 (trinta e seis) horas seguintes, destinadas a descanso.</p> <p>II - Com a implantação da jornada 12x36, na hipótese de ocorrer supressão das horas extras prestadas pelos empregados, durante pelo menos um ano, a indenização prevista na Súmula 291 do E.TST será indevida, desde que haja manutenção do emprego por um ano dos respectivos empregados, contando da data da referida supressão.</p> <p>III - Ao empregado que rescindir o contrato por sua iniciativa e nas rescisões por justa causa, não será aplicável a indenização ou a manutenção de emprego previstos no inciso anterior.</p> <p>IV - Quando houver dissolução de contrato de prestação de serviços entre a empresa empregadora e a cliente - tomadora dos serviços de vigilância e segurança, torna-se indevida a manutenção do emprego, sendo indenizado de forma proporcional o período remanescente, se houver.</p> <p>V - O intervalo para descanso e refeição na jornada 12x36, será de 60 minutos, com pagamento das horas. Na hipótese de inexistir gozo do mesmo, será obrigatório o pagamento de uma hora extra com adicional previsto no presente instrumento normativo,</p>	<p>Art. 59-A: Em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, é facultado às partes, mediante <u>acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho</u>, estabelecer horário de trabalho de <u>doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso</u>, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p> <p>Art. 60, Parágrafo único: Excetuam-se da exigência de licença prévia [de autoridades competentes para <u>prorrogação de jornada em atividades insalubres</u>] as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>VI - Durante o usufruto do intervalo previsto no parágrafo anterior, fica facultado ao vigilante permanecer nas dependências do local da prestação de serviço, cujo período não será computado na duração do trabalho, por não constituir tempo à disposição do empregador. Havendo a prestação dos serviços neste período, este será remunerado nos termos do artigo 71, § 4º da CLT, combinado com a Cláusula “Horas Extras” da presente Norma Coletiva, acrescido do adicional de periculosidade, hora extra e gratificação de função, quando houver, sem prejuízo do pagamento das horas estabelecido no inciso V desta Cláusula.</p> <p>Parágrafo primeiro - Aplica-se para a referida jornada a não compensação de trabalho e muito menos que os trabalhadores se tornem devedores de horas a trabalhar.</p> <p>Parágrafo segundo - Esta jornada fica expressamente excluída da limitação mensal exposta no caput da cláusula “Jornada de Trabalho” do presente Instrumento Normativo.</p>	
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADAS ESPECIAIS PARA EVENTOS</p> <p>Serão admitidas jornadas especiais para eventos, mediante acordo coletivo obrigatório com o Sindicato da respectiva Base Territorial, ficando a sua aplicação restrita ao trabalho em eventos de curta duração (congressos, seminários, shows, eventos esportivos, exposições, espetáculos e feiras não permanentes etc.).</p> <p>Parágrafo primeiro - As empresas ficam obrigadas a comunicarem, por escrito, o sindicato profissional da respectiva base, acerca do evento e sua duração, até 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de sua realização.</p> <p>Parágrafo segundo - As empresas são obrigadas a contratarem seguro de vida, além de fornecerem vale transporte e alimentação aos vigilantes/seguranças de eventos, nos termos previstos neste Instrumento Coletivo.</p>	<p>Poderá ser afetado pela implantação do contrato de trabalho intermitente, previstos nos Arts. 443 e 452-A e também citado no Art. 611-A.</p> <p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.</p> <p>§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.</p>
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL</p> <p>O contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser utilizado pelas empresas, nos termos da legislação específica e mediante acordo coletivo obrigatório, sendo que a jornada de trabalho fica limitada a 25 (vinte e cinco) horas semanais e 10 (dez) horas diárias, com salário previsto no inciso respectivo da Cláusula “Reajuste Salarial e Salários Normativos” do presente Instrumento Coletivo, com regras de aplicabilidade especialmente definidas nos acordos coletivos firmados com o Sindicato da base respectiva.</p> <p>Parágrafo único - Uma vez notificada a Entidade Sindical Profissional quanto ao interesse da Empresa em firmar o acordo coletivo, e quanto aos parâmetros específicos sugeridos para o mesmo, a Entidade Sindical terá prazo de 10 dias úteis para responder à solicitação, de forma fundamentada.</p>	<p>Art 58-A: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele com duração até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras.</p> <p>Caso seja até 26 horas semanais, há possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.</p>
Controle da Jornada	
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE HORÁRIO DE TRABALHO</p> <p>O horário de trabalho poderá ser registrado pelos empregados em cartão, papeleta, livro de ponto, cartão magnético ou, ainda, por outros meios eletrônicos aceitos legalmente, ficando as empresas obrigadas a colher assinatura dos empregados ao final do período de fechamento do ponto no respectivo meio de controle, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação, conforme a legislação em vigor.</p> <p>Parágrafo primeiro - Fica autorizada, no presente Instrumento Normativo, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de</p>	<p>Art. 611-A: estabelece pontos para os quais negociado vale mais do que legislado, inclusive em relação à modalidade de registro de jornada.</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.</p> <p>Parágrafo segundo - O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada, intervalo para refeição e descanso e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.</p>	
Outras disposições sobre jornada	
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DOMINGOS, FERIADOS E FOLGAS TRABALHADAS</p> <p>Em havendo trabalho aos domingos, feriados não compensados, e nas folgas, este será remunerado com adicional de 100% sobre o valor da hora trabalhada, acrescido do adicional de periculosidade e gratificação de função, quando houver.</p> <p>Parágrafo único - Em todas as escalas, excluindo-se a Jornada 12x36, e com as suas folgas devidamente gozadas, não há implicação em pagamento de 100% sobre o domingo trabalhado, uma vez que devidamente compensado, mas desde que pelo menos uma folga no mês coincida com o dia de domingo.</p>	<p>Art. 59, § 5º: O banco de horas [...] poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p>
<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS</p> <p>A empresa que suprimir as horas extras habitualmente trabalhadas, fica obrigada a indenizar os empregados de acordo com a Súmula 291 do C.TST, exceto se firmar um acordo coletivo com o Sindicato Profissional da localidade, com outras garantias.</p>	<p>Artigo 59: A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em nº não excedente a duas, por acordo individual, CCT ou ACT. A remuneração será de pelo menos 50% sobre a hora normal.</p> <p>Artigo 61: A duração poderá exceder o limite legal ou convencional, por motivo de força maior, serviços inadiáveis, independentemente de negociação coletiva (antes da Reforma, tinha que ser comunicado em até 10 dias à autoridade competente em matéria de trabalho).</p>
Férias e Licenças	
Duração e Concessão de Férias	
<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS ANUAIS</p> <p>As empresas se obrigam a comunicar aos seus empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início e o período das férias individuais, as quais, bem como as coletivas, não poderão ter o seu início em dia de sábado, domingo, feriado ou dia já compensado.</p> <p>Parágrafo primeiro - A remuneração das férias e do respectivo adicional de 1/3 (um terço), previsto no inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, acrescido do adicional de periculosidade serão pagos até o seu início, aplicando-se também esse critério por ocasião de qualquer rescisão do contrato de trabalho, inclusive sobre férias vencidas a serem indenizadas nas rescisões por justa causa, e às férias proporcionais nas rescisões a qualquer título, quando houver.</p> <p>Parágrafo segundo - Fica vedado o início das férias sem o pagamento previsto no parágrafo anterior.</p>	<p>Art. 134: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</p> <p>É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.</p> <p>Comentário: antes da Reforma, somente em casos excepcionais as férias poderiam ser concedidas em dois períodos. Refletir sobre os possíveis impactos do fracionamento das férias na saúde do trabalhador.</p>
Uniforme	
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES, ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO	Art. 456-A: cabe ao empregador definir o padrão de ves-

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>Na data de admissão, as empresas se obrigam a fornecer, aos vigilantes, inteiramente grátis os uniformes, roupas e instrumentos de trabalho para o período máximo de doze meses, sendo duas calças, duas camisas, um par de sapato ou coturno, uma gravata, um quepe, um cinto, coldre, jaqueta ou blusa de frio e outras peças de vestuário exigidas pela empresa.</p> <p>Parágrafo primeiro - Poderá a empresa descontar do empregado o fornecimento de vestuário excedente ao previsto no <i>caput</i>; no valor equivalente a nota fiscal de compra, desde que decorrente de mau uso ou extravio injustificado.</p> <p>Parágrafo segundo - Os empregados demitidos ou demissionários deverão devolver os uniformes no primeiro dia útil subsequente ao último dia trabalhado, no local da prestação de serviços e contra-recibo, sob pena de desconto do valor correspondente.</p> <p>Parágrafo terceiro - O Parágrafo acima refere-se exclusivamente aos uniformes fornecidos nos últimos doze meses, com exceção da japona, jaqueta, casaco do tipo sobretudo e demais uniformes logotipados fornecidos para uso por longo prazo, que sempre deverão ser devolvidos.</p>	<p>timenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.</p> <p>Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.</p>
<p>CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros</p>	
<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES / CUMPRIMENTO DA CIPA</p> <p>Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, da Portaria Nº 3.214/78, COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 60 (sessenta) dias, a data da realização das eleições.</p> <p>Parágrafo primeiro - O registro de candidatura será efetuado contra recibo da empresa, firmado por responsável do setor de administração.</p> <p>Parágrafo segundo - A votação será realizada através de lista única de candidatos.</p> <p>Parágrafo terceiro - Os mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR-5 da Portaria Nº 3.214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias.</p> <p>Parágrafo quarto - Fica garantido ao vice-presidente da CIPA e ao Sindicato o direito de acompanhar e fiscalizar todo o processo de votação e apuração da CIPA.</p>	<p>Comentário: <i>garantir a presença do Sindicato no acompanhamento e fiscalização de todo o processo da CIPA.</i></p>
<p>Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa</p>	
<p>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE</p> <p>Por força desta Convenção e com fundamento no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem de licitações públicas da administração direta ou indireta, e concorrências privadas, deverão apresentar a Certidão de Regularidade para com as obrigações sindicais, com validade de 30 (trinta) dias, que serão expedidas pelo Sindicato Econômico e pelo Sindicato Profissional da base em que se encontra sediada a empresa, bem como pelo (s) Sindicato (s) Profissional (ais) do local ou locais da prestação de serviço objeto da licitação, sendo tais certidões específicas para cada licitação.</p> <p>Parágrafo primeiro - Consideram-se obrigações sindicais:</p> <p>A) Recolhimento da Contribuição Sindical (Profissional e Econômica);</p> <p>B) Recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas neste Instrumento e/ou aprovadas em Assembleias das Entidades para desconto dos empregados, mediante o envio da ata da Assembleia ao Sindicato Patronal.</p> <p>Parágrafo segundo - A presente cláusula tem o objetivo de resguardar o órgão contratante, para que este tenha a ciência de que as empresas participantes estejam em dia com suas obrigações sindicais. Não havendo a previsão da exigência das certidões no edital, permitirá às empresas licitantes, ou mesmo aos Sindicatos, impugnam o processo licitatório.</p>	<p>Pode ser afetada pelo Art. 507-B, do termo de quitação anual das obrigações trabalhistas.</p> <p>Pode ser afetado também pelos artigos que se referem a contribuição sindical (545, 578, 579, 582, 583, 587, 602).</p>
<p>Outras disposições sobre representação e organização</p>	
<p>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RESPONSABILIZAÇÃO PELOS COMPROMISSOS OBRIGACIONAIS PACTUADOS</p>	<p>Art. 2o § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo,</p>

CCT 2017	ARTIGO DA REFORMA / COMENTÁRIO
<p>São legítimos para responder pelos compromissos obrigacionais pactuados em norma coletiva, os proprietários, sócios ou cotistas de empresa individual ou de conceito societário, que assumem os riscos econômicos/sociais na atividade de segurança privada, similares e conexos, mesmo que se tornem comuns sob o controle de uma delas ou dos mesmos sócios, cuja alteração jurídica, não implicará em nenhum prejuízo aos empregados com contrato em vigor, mantendo os benefícios mais favoráveis existentes.</p> <p>Parágrafo único - Os diretores cotistas e sócios proprietários de empresas abrangidas pelo acordo ou convenção coletiva, serão responsabilizados por ação judicial civil ao infringir regra normatizada, que resulte em prejuízo econômico e moral a empregados, especialmente em casos de acidente ou doença do trabalho, que resultará em ação criminal arrolando os tomadores dos serviços.</p>	<p>embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</p> <p>§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.</p>
<p>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA</p> <p>A entidade sindical profissional que julgar conveniente poderá instituir comissão de conciliação prévia sindical ou intersindical, através de acordo coletivo, nos termos da legislação em vigor, cujo funcionamento obedecerá modelo, forma, regulamentos e normas próprias.</p>	<p>Art. 510-A: Estabelece a representação no local de trabalho independente do sindicato, por meio de comissão, vedando a participação do sindicato no processo eleitoral.</p> <p>Comentário: necessário garantir que a comissão prevista tenha participação efetiva do sindicato, visto que a Reforma prevê a criação de comissões independentes das entidades sindicais.</p>
Outras Disposições	
<p>CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PERDA DE CONTRATO</p> <p>Na hipótese de rescisão contratual ou vencimento de contrato com as empresas tomadoras, a empresa contratante se obriga a dispensar sem justa causa o funcionário, se não houver condições de realocá-lo em outro posto de serviço, que não implique em transferência de domicílio ou em que não haja condições idênticas de transporte coletivo, com a assistência direta e obrigatória do Sindicato da Base, mediante comunicação prévia obrigatória.</p> <p>Parágrafo primeiro - Qualquer solução diversa da prevista no caput, somente poderá ser tomada mediante negociação formal e documentada com a entidade sindical profissional de representação da base.</p> <p>Parágrafo segundo - O recolhimento do armamento / coletes no ato da transição é de responsabilidade da empresa substituída.</p>	<p>Artigo 443: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado [...].</p> <p>Art. 477-A: Possibilita a demissão coletiva sem prévio conhecimento do sindicato e negociação coletiva.</p> <p>Art. 484-A: Autoriza a rescisão de contrato de trabalho de comum acordo, com pagamento de metade da multa (20% do FGTS, e não mais 40%) e do aviso prévio, sem direito a seguro-desemprego.</p> <p>Art. 507-B: facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.</p> <p>Comentário: é importante garantir que as negociações continuem entre as entidades sindicais representantes.</p>
<p>CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REVOGAÇÃO, EFICÁCIA E ULTRATIVIDADE</p> <p>Ficam revogadas todas as cláusulas convencionais anteriores e que não fazem parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.</p>	<p>Art. 614. § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.</p>