

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 21/Mai



cntv@cntv.org.br | (61) 3321-6143 | www.cntv.org.br | Edição 2570/2021



ESPIRITO SANTO

NOTA DE REPÚDIO



Nota de repúdio

O Sindivigilantes procurou o Presidente da Comissão de Segurança da Assembleia Legislativa, Sr. Luiz Durão, para protocolar pedido ao Governo do Estado, devido o convênio firmado pelo governo que está tirando os vigilantes do Tribunal de Justiça.

O sindicato repudia a atitude do governo do estado e clama que mantenha os vigilantes no contrato do Tribunal de Justiça. São

trabalhadores, pais de família, que necessitam dessa vaga para o sustento de sua família.

O Presidente da COMSEG se comprometeu levar nosso pedido ao Governo, esperamos que dessa forma, os profissionais de segurança privada que estão nos fóruns se mantenham empregados.

Fonte: Sindicato dos Vigilantes do Espírito Santo

VIGILANTES INTERFORT/BANCO DO BRASIL INTERIOR:

SINDICATO NÃO AUTORIZA RECICLAGEM NO FINAL DE SEMANA



Na tarde desta quinta-feira, 20, o Sindvigilantes/BA tomou conhecimento do chamado da Interfort para que os vigilantes lotados em agências do Banco do Brasil de cidades do interior para a realização de curso de reciclagem neste e nos próximos finais de semana em Feira de Santana (Escola Feirense).

Os colegas se disseram surpresos e indignados. O Sindicato também.

De pronto, o Sindicato falou com a direção da empresa no Rio Grande do Norte e foi claro: O SINDVIGILANTES NÃO AUTORIZA A REALIZAÇÃO DESTE CURSO NESTE FINAL DE SEMANA. O mesmo foi dito pela direção do SINDMETROPOLITANO.

O Sindicato também falou com a escola, alertando sobre o desconforto e a contrariedade do Sindicato.

A empresa disse que excluiria do curso os

vigilantes da base do Sindvigilantes/BA.

Nesta sexta, vamos ficar atentos a DESCONVOCAÇÃO dos colegas da nossa Base e do Sindmetropolitano/Camaçari e RMS.

Imagine: o vigilante do Banco do Brasil enfrenta o stress de uma agência bancária de segunda a sexta, o risco de ataques e explosões e a empresa quer tomar seu sábado e domingo, sua folga, seu tempo com a família, para um treinamento que tem de acontecer durante toda a semana, conforme manda a Convenção Coletiva.

NESTE FINAL DE SEMANA NÃO TEM RECICLAGEM PARA VIGILANTES DA INTERFORT.

FONTE: SINDVIGILANTES/BA

Desligamentos por morte no emprego com carteira assinada cresceram 71,6% na pandemia, aponta Dieese



Entre os primeiros trimestres de 2020 e 2021, os desligamentos dos empregos celetistas por morte no Brasil cresceram 71,6%, passando de 13,2 mil para 22,6 mil, revela boletim de conjuntura do emprego divulgado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Confira os dados

- Entre os primeiros trimestres de 2020 e 2021, os desligamentos por morte do emprego celetista cresceram 71,6%.

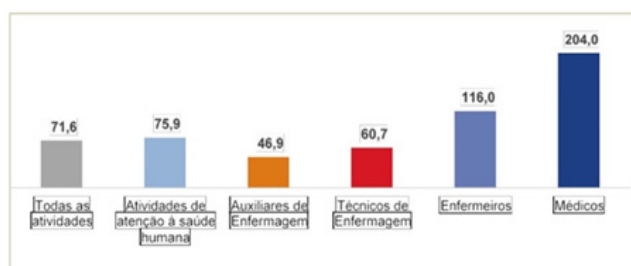
- Nas atividades de atenção à saúde humana, o crescimento foi de 75,9%.

- Entre os médicos, os desligamentos por morte triplicaram e entre os enfermeiros, duplicaram.

- O Amazonas foi o estado onde houve a maior ampliação desse tipo de desligamento: 437,7%.

- Na educação, o crescimento foi de 106,7% e em transporte, armazenagem e correio, de 95,2%

Crescimento dos desligamentos por morte no emprego celetista entre o 1º trimestre de 2020 e o 1º trimestre de 2021 (em %) - Brasil



Fonte: Novo Caged, SEPRT-ME. Elaboração: DIEESE

Infográfico: Dieese

Nas atividades de atenção à saúde humana, o aumento global foi de 75,9%, saindo de 498 para 876. Entre enfermeiros e médicos, a ampliação chegou a 116,0% e 204,0%, respectivamente.

O Amazonas foi o estado com o maior crescimento percentual de desligamentos por morte: 437,7% – foram 114 no primeiro trimestre de 2020, e 613, no mesmo período de 2021. Em seguida, vêm outros três estados do Norte: Roraima, Rondônia e Acre.

No estado de São Paulo, o mais populoso do país, os desligamentos por morte cresceram 76,4%, passando de 4,5 mil para 7,9 mil.

Amazonas: triplo de óbitos do país



Foto: Rovena Rosa / Agência Brasil

Entre o primeiro trimestre de 2020 e o mesmo trimestre de 2021, o crescimento relativo do número de desligamentos por morte no Amazonas (437,7%) foi três vezes maior do que o registrado no Brasil (71,6%).

No mesmo período, os desligamentos por esse motivo nas atividades de atenção à saúde humana aumentaram 9,5 vezes naquela unidade da Federação, cinco vezes mais do que o observado nessas funções em todo o Brasil (75,9%) e quase duas vezes mais do que a expansão dos desligamentos por morte em todas as atividades econômicas daquele estado.

Estados brasileiros com maior alta no número de desligamentos por morte no emprego - 1º trimestre de 2020 a 1º trimestre de 2021

UF	1º trimestre 2020	2º trimestre 2020	3º trimestre 2020	4º trimestre 2020	1º trimestre 2021	Varição em % 1º trimestre 2020 / 1º trimestre 2021
Amazonas	114	317	125	147	613	437,7
Roraima	18	29	12	18	50	177,8
Rondônia	70	94	108	91	188	168,6
Acre	21	36	31	31	44	109,5
Paraná	925	934	1.242	1.125	1.854	100,4
Rio Grande do Sul	834	872	1.028	974	1.666	99,8
Goiás	372	409	600	470	686	84,4
Mato Grosso	246	317	480	283	453	84,1
Santa Catarina	668	712	825	903	1.228	83,8
São Paulo	4.459	5.999	6.111	5.123	7.864	76,4
Outros	5.467	7.948	6.562	6.124	7.990	46,1
Brasil	13.194	17.667	17.124	15.289	22.636	71,6

Fonte: Novo Caged, SEPRT-ME. Elaboração: DIEESE

Infográfico: Dieese

Os desligamentos por morte de profissionais de enfermagem (considerando auxiliares, técnicos e enfermeiros) e de médicos no Amazonas aumentaram 11,0 vezes, ou 1.000%, passando de 1 para 11. No país, o aumento foi de 78,3%. O número também é maior do que o crescimento dos desligamentos totais no Amazonas.

Entre todas as atividades econômicas, as que apresentaram maior crescimento no número de desligamentos por morte estão: educação, com 106,7%, transporte, armazenagem e correio, com 95,2%, atividades administrativas e serviços complementares, com 78,7% e, saúde humana e serviços sociais (agregado), com 71,7%.

Fonte: Extra Classe com informações do

Dieese - Gilson Camargo

STF adia decisão sobre obrigatoriedade de negociação sindical para demissão em massa

Placar estava em 3 votos contrários e 2 a favor da obrigatoriedade das empresas negociarem com sindicatos em casos de demissão coletiva, quando foi interrompido por pedido de vistas de Dias Toffoli



AGÊNCIA BRASIL

O julgamento no Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) do Recurso Extraordinário (RE 999435), que discute a necessidade de negociação coletiva para dispensa em massa de trabalhadores e trabalhadoras, foi interrompido nesta quinta-feira (20) após pedido de vistas do ministro Dias Toffoli.

Antes da interrupção, o ministro Luís Roberto Barroso, proferiu importante voto na linha de defesa dos trabalhadores que correm risco de demissão coletiva.

Barroso falou sobre a importância da

negociação para reduzir os prejuízos para os trabalhadores e para a economia do país, compreendeu que há uma diferença entre “autorizar” dispensa e uma obrigatoriedade procedimental de negociar.

O voto de Barroso destaca o compromisso social da empresa de, antes de efetivar uma despedida em massa, negociar com o sindicato. Esse compromisso está na origem do direito do trabalho; na origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no centro da Constituição Brasileira.

O ministro ressaltou a diferença entre a obrigatoriedade de negociar e a autorização de dispensa. “Não se trata de condicionar a autorização de dispensa ou condicionar a um acordo. O que se está a preservar é o procedimento que anteceda a efetivação das dispensas coletivas”.

Além de Barroso, também votou a favor obrigatoriedade de negociação para as dispensas coletivas o ministro Edson Fachin.

Votaram contra a obrigatoriedade da negociação para demissões em massa os ministros Marco Aurélio, Kássio Nunes Marques e Alexandre de Moraes.

Com o pedido de vistas do ministro Toffoli o julgamento saiu da pauta da Corte e só deve voltar após o ministro se pronunciar sobre sua posição em relação ao tema. Não há prazo para isso, diz o advogado da CUT Nacional, sócio do escritório LBS, especializado em Advocacia Trabalhista e Sindical, José Eymard Loguércio.

De acordo com ele, o voto dos ministros Fachin e Barroso estão “em sintonia com o que se pratica no mundo todo em termos de procedimento para as dispensas coletivas”.

“Independentemente da discussão da aplicação da Convenção n. 158 da OIT, que ainda aguarda posição final do STF, é certo que condicionar a efetivação das dispensas coletivas à negociação sindical, revela-se mecanismo de diálogo social indispensável. Em especial em tempos como os atuais. A experiência revela a importância dessa negociação para reverter ou para minimizar os efeitos da demissão”, completou Eymard Loguércio.

O advogado já havia afirmado que a reivindicação dos sindicalistas das principais centrais sindicais, que enviaram ofício aos ministros e ministras do STF, defendendo que os sindicatos negociem em casos de demissão em massa para evitar mais prejuízos e tragédias para os trabalhadores e trabalhadoras e para o país, se justifica porque uma demissão coletiva, além de traumática, tem repercussão em áreas como a economia, a política e a social.

“E os votos dos ministros Fachin e Barroso demonstram que a questão social também será levada em conta, assim como as convenções da Organização Internacional do Trabalho e a Constituição brasileira”, afirma Eymard.

Entenda o caso

O que está em julgamento é o caso que diz respeito à dispensa, em 2009, de mais de quatro mil empregados da Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer). No recurso em análise, a empresa e a Eleb Equipamentos Ltda. questionam decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que estabeleceu, em relação a casos futuros, a necessidade de negociação coletiva visando à rescisão.

Segundo as empresas, o TST, ao estabelecer condição para a dispensa em massa, atribuiu à Justiça do Trabalho a disciplina de matéria que a Constituição reserva à lei complementar. Elas alegam que a decisão ameaça a sobrevivência das empresas em crise, com interferência indevida no poder de gestão e contrariedade ao princípio da livre iniciativa.

A matéria teve repercussão geral reconhecida (Tema 638).

Sem vedação

Para o relator, ministro Marco Aurélio, a dispensa em massa de trabalhadores não exige negociação coletiva. Conforme destacou o ministro Marco Aurélio, não há nenhuma vedação nesse sentido na Constituição Federal, que, ao tratar expressamente das questões de contrato e das despedidas arbitrárias e sem justa causa (artigos 7, inciso I), não fez ressalva ou distinção entre despedida individual ou coletiva.

Ele destacou, ainda, que o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) equipara as dispensas imotivadas individuais ou coletivas para todos os fins, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de

convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

O mesmo entendimento foi acompanhado pelos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que destacou, por sua vez, que o que a Constituição estabelece qual é a proteção do trabalhador contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, sem fazer diferença entre a individual e a coletiva. Nesse sentido, há previsão de o trabalhador ser indenizado ao ser dispensado, mas não obrigatoriedade de negociação com os sindicatos.

Direitos sociais

A divergência foi aberta pelo ministro Edson Fachin, que considera obrigatória a negociação coletiva prévia para demissões em massa. Fachin destacou que a Constituição Federal elegeu o ser humano como prioridade e, na relação de trabalho, é ao trabalhador que diz respeito a dignidade da pessoa humana, “que exige a proteção concreta e real por parte do Estado e da própria comunidade”.

Ele destacou que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição estabelece, como direito social do trabalhador, o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho que garantam proteção e concretização aos direitos fundamentais ali expressamente protegidos.

Tratados internacionais

Ao se pronunciar durante o julgamento, o procurador-geral da República, Augusto Aras, destacou que o Brasil faz parte de tratados internacionais que não admitem dispensa de trabalhadores sem prévia negociação coletiva. No caso concreto, observou que não há proibição de a empresa se reestruturar e demitir sem anuência do sindicato, mas é preciso observar as

regras constitucionais e internacionais aplicáveis, não deixando os trabalhadores em desamparo. Aras defendeu que seja fixada tese de repercussão geral sobre a necessidade da prévia negociação coletiva para dispensa em massa de trabalhadores.

Ato unilateral

O advogado da Embraer, Carlos Vinícius Amorim, sustentou que a dispensa do trabalhador é ato unilateral que independe da anuência do empregado ou do sindicato e que a legislação vigente na época já não previa a negociação. Para o advogado, a Justiça do Trabalho extrapolou a sua competência e invadiu o campo de atuação competência do Poder Legislativo.

Ele lembrou que a Embraer vivia consequências da crise financeira de 2008, o que impedia a manutenção de tantos contratos, e ressaltou que todos os pagamentos foram feitos a tempo e modo aos empregados dispensados.

Avanço civilizatório

Diversos sindicatos e entidades também se manifestaram no julgamento, entre eles, o advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, Aristeu Cesar Pinto Neto. Ele defendeu a manutenção do paradigma social criado pelos Tribunais do Trabalho, que definiu como um “avanço civilizatório”, pois apenas o Brasil, entre os grandes países, não fazia distinção entre demissão individual e coletiva, o que mudou a partir do julgamento do TST. Uma saída para as negociações, segundo ele, seria a suspensão temporária de contratos e a criação de programas de demissão voluntária.

Com informações do site do STF.

FONTE: CUT - Marize Muniz

Confira como suspensão de contratos afeta seu FGTS, 13º, INSS e suas férias

A nova rodada de suspensão de contratos e redução de jornada e salários diminui valor do FGTS, INSS e 13º. O pagamento das férias é feito pelo valor do salário, mas período pode ser adiado



ROBERTO PARIZOTTI

A volta do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), que autoriza as empresas a suspender contratos de trabalhadores e/ou reduzir jornada e salários em 25%, 50% e 70%, em acordos individuais com os trabalhadores por até quatro meses, tem provocado muitas dúvidas nos trabalhadores e trabalhadoras sobre como ficam seus direitos a férias, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Até agora, pelo menos 1,6 milhão de acordos já foram celebrados desde o final do mês passado, quando a Medida Provisória (MP nº 936), que cria o programa, voltou a vigorar. Desse total, 77,4% (1,266 milhão) foram realizados por Empresas de Pequeno Porte (EPP), segundo o Sebrae.

Confira como ficam seus direitos a férias, 13º, FGTS, INSS

Apesar de ser considerada uma forma de ajudar a preservar empregos durante a pandemia da Covid-19, o programa, traz, alguns prejuízos financeiros aos trabalhadores e trabalhadoras com carteira assinada, que devem ficar atentos aos seus direitos.

Quem aderir ao programa vai ter afetados direitos como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a contribuição para a aposentadoria junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), pagamento a menor referente ao 13º salário e mudança no calendário de suas férias.

Férias - o que muda na suspensão de contratos

O advogado Fernando José Hirsch do escritório LBS, disse que em relação às férias o que muda é o período em que o trabalhador poderá gozar o seu descanso, mas apenas nos casos de suspensão de contratos. O valor a ser recebido tem de ser sobre o salário cheio, sem descontos.

“As férias apenas são postergadas, jogando a data para frente. Se o período aquisitivo vencer daqui a cinco meses, as férias só poderão ser aproveitadas daqui nove meses”, diz Hirsch, se referindo aos casos de suspensão de contratos por 120 dias.

Férias – o que muda com a redução de jornada e salários

O pagamento do valor das férias é sobre o salário cheio, sem descontos. Não importa se o período das férias cai durante a redução de salários e jornadas. Neste caso, o trabalhador não precisará adiar o seu período de férias.

Como ficam as férias já marcadas

O advogado chama a atenção de que as férias do trabalhador devem comunicadas com 30 dias de antecedência, e se a empresa cancelá-las neste período, e impor a redução de jornada ou a suspensão de contratos, cabe a discussão sobre danos morais.

“Se o trabalhador sentir que terá perder financeiras por ter comprado uma passagem ou pago uma hospedagem antecipadamente, pode caber uma ação. Mas, como é uma questão interpretativa jurídica creio que o melhor caminho seja o diálogo entre as partes para se chegar a um consenso”, afirma Hirsch.

BEm autoriza antecipação de férias

O empregador poderá antecipar férias mesmo que o período aquisitivo não tenha vencido.

O dias de descanso não poderão ser inferiores a cinco dias corridos e a empresa pode indicar o período, desde que informe ao trabalhador sua decisão com no mínimo de 48 horas de antecedência.

Caso o trabalhador peça demissão antes de completar o período para ter direito as férias, mas já usufruiu do descanso, ele terá descontado esses dias na rescisão.

Como fica o pagamento das férias

Se as férias forem concedidas no período de validade da MP (28/04 a 25/08) o adicional de 1/3 poderá ser pago até 20 de dezembro. O valor deverá ser pago antes deste prazo final caso haja uma rescisão de contrato.

O pagamento das férias, concedidas durante o período de validade da MP, poderá ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte do início do descanso remunerado.

Trabalhador terá 13º menor no final do ano

A legislação prevê que salário base (o que está registrado em carteira) + gratificação + horas extras + adicional de insalubridade/periculosidade, e outras verbas são a base de cálculo do 13º salário e férias.

Mas este ano poderá ser mais magro tanto para os trabalhadores que tiverem redução de jornada e salários como os de contratos suspensos.

13º na suspensão de contratos de trabalho

No caso da suspensão de contratos, o valor do 13º será pela proporcionalidade. Quem tem tiver contrato suspenso por quatro meses vai receber 8/12 avos e não os 12/12. Quem teve dois meses vai receber 10/12 avos.

Cálculo para quem teve suspensão de contrato

Por exemplo, quem ganha R\$ 2 mil e teve quatro meses de suspensão de contrato deve dividir seu salário por 12 e multiplicar por 8:

$$R\$ 2.000,00 : 12 = R\$ 166,66 \times 8 = R\$ 1.333,33.$$

Este resultado é o valor que o trabalhador receberá de 13º salário.

Este tipo de cálculo deverá ser feito para quem também teve suspensão por um dois e três meses. Sempre dividindo o valor do salário por 12 e multiplicando pelos meses que trabalhou, sem contar o período da suspensão de contrato.

Confira exemplos na tabela abaixo:

Valor do salário em R\$	Salário dividido por 12	Meses de contrato suspenso	Meses trabalhados	Conta	Total do 13º em R\$
2.000,00	166,66	2	10	166,66÷12x10	1666,60
2.000,00	166,66	3	09	166,66÷12x9	1499,94
2.000,00	166,66	4	08	166,66÷12x6	1.333,33

O Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou uma nota técnica defendendo o pagamento integral do 13º salário aos trabalhadores com contratos suspensos, mas a medida não foi colocada em prática pelas empresas, nem teve aval do Ministério da Economia do governo de Jair Bolsonaro (ex-PSL).

13º na redução de jornada e salários

Para esses trabalhadores o valor a ser pago pela empresa não muda. O pagamento deverá ser integral.

Recolhimento do FGTS na suspensão de contrato

O empregador não precisará recolher o valor referente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) até o prazo final da suspensão do contrato de trabalho.

O valor do depósito no FGTS não incide, durante o período de suspensão de contrato, sobre o pagamento da ajuda compensatória de 30% do salário para o trabalhador que tem vínculo empregatício com empresas que faturaram acima de R\$ 4,8 milhões, em 2019.

Recolhimento do FGTS na redução de jornada e salário

O FGTS continua sendo recolhido, mas com base no valor do salário reduzido. Exemplo: se um trabalhador tem um salário de R\$ 2.000 que foi reduzido em 50% a base de cálculo do depósito a ser efetuado pela empresa será sobre a metade: R\$ 1.000.

A compensação financeira por parte do governo para quem teve redução salarial também não se aplica para fins de cálculo de recolhimento do Fundo de Garantia.

Parcelamento do FGTS

A Medida Provisória do governo prevê ainda que o empregador pode, se quiser, parcelar os

valores a serem depositados na conta individual do trabalhador dos meses de abril, maio, junho e julho deste ano, sem a incidência de multa e juros. No entanto, se o trabalhador for demitido, ele terá direito a receber integralmente esses valores.

Contribuição ao INSS nos contratos suspensos

Na suspensão de contrato, os patrões não precisam fazer a contribuição relativa à empresa. Isto significa que o trabalhador ficará sem os meses de suspensão contados para a sua aposentadoria ou para receber algum outro benefício do INSS. A mesma isenção de pagamento do INSS vale para as empresas que pagam uma ajuda compensatória aos seus trabalhadores.

O trabalhador que não quiser perder este tempo de contribuição ao INSS poderá pagar do próprio bolso e fazer o recolhimento por meio da Guia de Previdência Social (GPS).

Contribuição ao INSS nas reduções de jornadas e salários

Nesses casos o empregador deverá fazer a contribuição tendo como base de cálculo o valor do salário reduzido. O trabalhador também poderá fazer a complementação da sua contribuição ao INSS, se assim o desejar.

As empresas têm até dez dias para comunicar o acordo feito com os trabalhadores ao Ministério da Economia. No caso da suspensão de contratos o ministério tem até 30 dias para pagar a diferença nos salários de acordo com o valor do seguro-desemprego, que variam de R\$ 1.100,00 a R\$ 1.911,00. O valor da hora salário deverá ser mantido.

***Edição: Marize Muniz**

Fonte: CUT - Rosely Rocha

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

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

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