

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 06/Out



cntv@cntv.org.br | (61) 3321-6143 | www.cntv.org.br | Edição 2645/2021



STF suspende cassação de aposentadoria de profissionais da saúde que atuam no combate à covid-19

A medida, de natureza excepcional e temporária, vai até o fim da pandemia.



STF/Foto: Alex Pazuello/Secom

Em decisão unânime, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu suspender, excepcional e temporariamente, a determinação de cassar o benefício previdenciário do aposentado especial da área de saúde que estiver trabalhando. A decisão, no entanto, vale apenas para quem estiver atuando diretamente

no combate à covid-19 ou atendendo pessoas atingidas pela doença em hospitais ou instituições congêneres, públicos ou privados.

A decisão foi tomada na sessão virtual concluída em 10/9, no exame de embargos de declaração opostos pela Procuradoria-Geral da República (PGR) para modulação dos efeitos da

decisão proferida no Recurso Extraordinário (RE) 791961, com repercussão geral (tema 709). Com isso, ficam suspensos os cancelamentos dos benefícios previdenciários desses profissionais enquanto a Lei 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas de emergência relativas à pandemia, estiver em vigor.

Aposentadoria especial

Em junho de 2020, o Plenário decidiu, no julgamento do RE, que o trabalhador que recebe aposentadoria especial não tem direito à continuidade do recebimento do benefício quando continua ou volta a trabalhar em atividade nociva à saúde. O entendimento foi que a manutenção da aposentadoria especial, nessa situação, subverte a sua lógica protetiva

Combate à pandemia

Nos embargos de declaração, o procurador-geral da República, Augusto Aras, argumentou que a decisão afetaria gravemente o combate à pandemia. Segundo levantamento preliminar do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dos 22 mil aposentados que continuam exercendo atividades especiais, cinco mil são trabalhadores da saúde.

Escassez de médicos

Ao analisar os embargos, o relator, ministro Dias Toffoli, destacou que o trabalho dos profissionais de saúde, mais do que nunca, vem se mostrando imprescindível para o enfrentamento e superação da crise de saúde pública provocada pela pandemia. “Sua atuação foi essencial para que muitos conseguissem sobreviver às graves consequências geradas pela doença”, assinalou.

Toffoli observou que o país vem enfrentando uma escassez de médicos. Dados de 2020

do Conselho Federal de Medicina (CFM) registram aproximadamente 500 mil médicos para os 210 milhões de brasileiros, sendo que os intensivistas, que trabalham nas UTIs, representam somente 1,6% do total.

De acordo com o relator, a carência de profissionais também tem impacto direto na abertura de leitos de UTI, essenciais para pacientes que desenvolvem a forma grave da doença. “Diante da sobrecarga, é importante que haja trabalhadores suficientes não só para equilibrar a demanda, mas para garantir um ambiente de trabalho que não exponha esses profissionais, nem os coloque em risco”, ressaltou.

Iniciativa privada

Além de manter suspenso os efeitos da decisão do RE 791961 em relação aos profissionais da saúde pública, Toffoli estendeu a medida aos trabalhadores da rede privada, que trabalham de forma complementar ao Sistema Único de Saúde (SUS).

Na mesma sessão, o Plenário rejeitou embargos de declaração opostos pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios, Derivados de Petróleo e Combustíveis de Santos e Região, que pretendia que fossem adiados os efeitos da decisão a todos os profissionais que conseguirem provar que estão na cadeia de combate à pandemia.

AR/AS//CF

Fonte: STF

ATENÇÃO VIGILANTES DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA:

Aval, Brasília, Ipanema e Visan que prestam serviço na Secretaria de Saúde / IGES

**Se o pagamento não sair até o 5º dia útil (7/10), vamos
paralisar as atividades dia 8/10 (sexta-feira)**



Estão todos avisados: Se tiver atraso, tem paralisação das atividades.

O Sindicato dos Vigilantes encaminhou ofícios à Secretaria de Saúde, Secretaria de Fazenda e a todas as empresas que prestam serviço de segurança, Aval, Brasília, Ipanema e Visan, alertando que não aceitaremos atraso de pagamento aos vigilantes que prestam serviço na Secretaria de Saúde. O atraso ocorrido no

mês passado foi inaceitável e causou grandes transtornos na vida dos vigilantes, pois representa descaso e total desrespeito aos trabalhadores. Estão todos avisados: Se tiver atraso, tem paralisação das atividades.

Fiquem todos atentos e mobilizados.

FONTE: SINDESV DF



Natal RN 05 de outubro de 2021
Informações de responsabilidade do SindForte-RN
Ano XI N. 17

O Sindicato Estadual Dos Trabalhadores Vigiantes Em Transporte De Valores, Cartão Ponto, Exatidão Armado, Cartão Leve E Trabalhadores De Cartão Ponto E Tesouraria Bancária Do RN - SindForte

SINDFORTE-RN, BRASIFORT DESCUMPRU CCT E TENTA USURPAR OS TRABALHADORES



A empresa Brasifort, usurpou e tentou enganar os trabalhadores, o caso aconteceu após a CCT 2020/21 ser finalizada em setembro de 2020 a empresa não se atentou ou quis se apropriar de valores referente ao desconto do (PAT) do vale alimentação, a irregularidade foi constatada pelos trabalhadores em contra cheque e informada ao Sindforte-RN, após tomar ciência do descumprimento da cláusula 27 da cct vigente, o sindicato enviou um ofício solicitando que a empresa corrija o erro e devolva os valores de todos os trabalhadores envolvidos no prazo

máximo de 30 dias.

O Sindforte-RN, sempre atuante e vigilante com as empresas que querem sugar o sangue dos trabalhadores, após a fundação do Sindforte-RN a categoria que era castigada pelos empresários se uniu com o sindicato para lutarmos de mãos dadas em defesa dos nossos direitos, e não vamos deixar nenhuma empresa descumprir qualquer cláusula da nossa CCT, vamos buscar através da justiça, caso o prazo não seja atendido, já que a empresa não busca resolver de forma respeitável.

SINDFORTE-RN, NÃO FIQUE SÓ FIQUE SÓCIO DO SEU SINDICATO



LIVE

Tema:
Aposentadoria Especial um
Direito Nosso

Márcio Figueredo

Dr. Benedito Oderley

Iran Marcolino

Sindfortern
Entidade Sindical

DIA 7/10/ 19H:30

Informações sobre o tema 1031 e as novas regras para aposentadoria especial

@Sindfortern

Justiça condena empresas a pagar multas por assédio moral no trabalho

Justiça tem decisões a favor de trabalhadores ofendidos por conta de características pessoais e até fé religiosa. Advogado da LBS, Fernando Hirsch explica como agir para coibir a violência. Confira



REPRODUÇÃO

Em um tempo em que exigir respeito à cor da pele, características físicas, orientação sexual ou fé religiosa é visto por conservadores como vitimismo, patrões e gestores tendem a naturalizar ofensas ditas em falso tom de brincadeira que causam constrangimento ou humilhação aos trabalhadores e trabalhadoras. Isso acontece como forma cobrança por metas, ou até mesmo porque os gestores ou colegas “não vão com a cara do companheiro de trabalho”, querem se vingar de algo ou se divertir com apelidos pejorativos.

A agressão moral (ou bullying) é uma forma de violência que resulta, em muitos casos, em

adoecimento mental. E é de responsabilidade da empresa, não apenas de gestores, entendem juízes da Justiça do Trabalho, que têm decidido a favor de trabalhadores que entram com ações se queixando da forma como foram tratados.

Recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) deram ganho de causa a vítimas de assédio moral que entraram com ações contra as empresas onde ocorreram os constrangimentos e as humilhações.

Magro demais

Um deles é o caso de um trabalhador da Via Varejo S/A, grupo que controla as Casas Bahia e o Ponto Frio, que era constantemente humilhado

por seu porte físico magro. De acordo com a ação, o funcionário afirmou que seu chefe cobrava seu trabalho de forma agressiva e o tornava alvo de chacota, com frases como “e aí, magrelo, tá fraco, não vai dar conta do recado”.

A Justiça condenou o grupo Via Varejo a pagar indenização de R\$ 5 mil reais ao trabalhador, neste caso.

Fé religiosa sob ataque

Uma outra ação se refere à reclamação de uma trabalhadora do HSBC Bank Brasil, que foi condenado a pagar R\$ 100 mil por danos morais coletivos. Uma funcionária de uma agência no Rio de Janeiro, que também era dirigente sindical, foi hostilizada por gestores e por colegas de trabalho após denunciar irregularidade, no exercício atuação como sindicalista. Neste caso, os colegas e o chefe atacaram sua religião.

Em 2010, um pó branco apareceu nas mesas dos empregados da agência e uma colega a acusou de ter colocado “pó de macumba”, com base em sua religião, a Umbanda. Mas não foi apenas isso. Ela também ouviu ofensas como “macumbeira vagabunda e sem-vergonha” - frases que foram acompanhadas por gestos obscenos.

Uma investigação posterior constatou que pó vinha dos dutos do ar-condicionado.

Em seu parecer, o Ministério Público do Trabalho (MPT) deixou claro que “além de não tomar nenhuma atitude para coibir ou reprimir as agressões e as expressões injuriosas, o banco afastou a vítima do serviço e não puniu a agressora”.

“Tratou a dirigente sindical, portanto, de forma diferenciada e mais rigorosa que a empregada agressora, que nada sofreu”, afirmou o MPT.

Chacota por causa da roupa

RCC, trabalhador em Tecnologia da Informação, também carioca do “Rio 40 Graus”, conta que quando começou a trabalhar em uma organização, a faixa etária da maioria das

pessoas era acima dos seus 24 anos.

“Eu tenho hiperhidrose, que faz com que eu tenha suor muito acima da média das pessoas. Sendo o Rio, lugar muito quente, a situação piorava. Consultei a presidência sobre protocolos de vestimentas e o presidente disse que não havia e nem haveria distinção, então eu poderia trabalhar de bermuda sem nenhum problema”, ele diz.

Mas, na prática, foi diferente. A maioria dos diretores fazia chacota de suas roupas, chamando-o de calças curtas e de “o menino da juventude”, relacionando sua pouca idade à uma suposta imaturidade.

“Eu me sentia mal em cada uma dessas ocasiões. Cheguei a me questionar sobre o meu profissionalismo por não me vestir como a maioria se vestia. Não encontrava ninguém para me apoiar”, conta RCC.

Eu ficava triste. Cheguei a questionar minha capacidade profissional por algo que era meramente estético. Questionei se valia a pena sofrer fisicamente para me sentir incluído ou aceito- RCC

No caso de RCC, não houve processo. A solução veio com uma mudança de postura do presidente da organização, que teoricamente, deu o exemplo. Ele passou a frequentar certos ambientes de trabalho, vestindo-se de maneira mais despojada. Por se tratar de um alto cargo, nenhum outro membro da direção, tampouco os outros funcionários mencionavam qualquer referência às suas vestes. E assim o assunto foi silenciado.

O advogado especialista em Direito do Trabalho, Fernando José Hirsch, sócio do escritório LBS, explica que a empresa tem a obrigação de fiscalizar o ambiente de trabalho para que não ocorram esses casos.

“A empresa é responsabilizada na hipótese de qualquer lesão moral entre os trabalhadores. É necessário haver políticas de recursos humanos que valorizem o respeito entre as pessoas”, diz o advogado.

Dano moral

E os casos, ainda que de menor gravidade, já podem ser considerados como ‘dano moral’. Até mesmo no que, como poderiam dizer os conservadores, são simples brincadeiras que não machucam ninguém.

São aqueles casos em que algumas pechas, apelidos, formas de se referir são praticadas constantemente como chamar o colega negro de “negão”, homossexuais de “gayzinho” ou “sapata”, além de se referir às pessoas com “gordinho”, “careca”, “tampinha”, “loira burra” etc.

Ou seja, o que alguns consideram natural, para quem ouve pode causar sofrimento. E geralmente causa, ainda que em menor dimensão para alguns do que para outros.

Gravidade de lesão

Fernando Hirsch afirma que qualquer constrangimento se configura como dano moral e a ‘quantificação do dano’ no Judiciário depende da gravidade da lesão, da conduta do infrator e da condição financeira do agressor (a empresa).

Isso significa que eventuais valores de indenização definidos pela Justiça levarão em consideração o grau do dano e a capacidade financeira da empresa.

Para o grau do dano, o advogado explica que há os casos em que há apenas um incômodo à um constrangimento que a vítima consegue suportar sem consequências mais graves como o adoecimento mental.

Mas há os casos em que essas situações causam depressão, stress, síndrome de pânico e outras patologias que requerem tratamento, afastamento e até internação, a depender da gravidade.

Nesse caso, diz o advogado, a penalização da empresa tem que ser ainda maior. “Primeiro costuma-se verificar qual a conduta da empresa. Se ela permitiu que acontecesse o fato, se promoveu alguma competitividade, ou seja,

se acaba estimulando o assédio moral. Depois avalia-se a condição financeira da empresa para definir multa e punição”.

Para exemplificar ele diz que uma multinacional não vai se preocupar em mudar sua política de recursos humanos se for multada em mil reais, mas para pequenas empresas esse valor acaba fazendo diferença.

Como agir para coibir a violência

Fernando Hirsch explica que o “dano moral” ocorre quando há uma ofensa à moral ou a honra do trabalhador e está relacionado vários aspectos como condição física, mental, raça, gênero, orientação sexual, idade, entre outros. Ações na Justiça podem se referir a uma situação ou quando o assédio é recorrente.

Os mais frequentes tipos de assédio que resultam em danos morais são:

- Apelidos pejorativos
- Ofensas
- Ameaças
- Broncas frequentes e exageradas na frente de colegas e clientes
- Xingamentos
- Comentários maldosos sobre a aparência da pessoa
- Crimes de racismo ou LGBTfobia
- Assédio sexual

O advogado reforça ainda que o assédio, seja praticado por colega de trabalho ou chefia, a empresa pode ser responsabilizada pelo dano moral.

É necessário provar a situação de assédio em uma eventual ação na Justiça. Gravações, fotos, e-mails, conversar virtuais em redes sociais, capturas de tela (prints) de conversas e ofensas em redes sociais e no ambiente de trabalho, relatos de testemunhas.

Edição: Marize Muniz

FONTE: CUT - Andre Accarini

Brasileiros participam de campanha mundial sobre saúde e segurança no trabalho

Na quinta-feira (7), Dia Internacional do Trabalho Decente, será organizado um tuitaço mundial para incluir saúde e segurança no trabalho como direitos fundamentais na OIT



No Dia Internacional do Trabalho Decente (7 de outubro), entidades sindicais de todo o mundo vão fazer atividades para incluir a saúde e a segurança no trabalho como um direito fundamental na Organização Internacional do Trabalho (OIT). Entre entidades de todo o mundo, participam da campanha a UNI Global Union, federação sindical global para setores e áreas de serviços, e a brasileira Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT). As entidades organizam para esta quinta-feira, às 11h, um tuitaço mundial para defender a inclusão dessas questões nas convenções da OIT.

Após quase 18 meses de pandemia, sindicatos de todo o mundo deixaram claro o papel fundamental que desempenham na proteção da saúde da classe trabalhadora, seja por meio da negociação de normas de segurança contra a Covid-19 por meio do desenvolvimento de uma série de protocolos específicos para o local de trabalho, incluindo a proteção contra a violência. A Contraf-CUT teve papel pioneiro no Brasil e desde o início da pandemia do país negociou com os bancos a proteção da categoria bancária, inclusive com a transferência de boa parte de bancárias e bancários para o teletrabalho.

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

Direitos humanos e fundamentais

“Depois da pandemia da Covid-19, que mostrou ser uma obrigação dos estados e empregadores zelar pela proteção da vida de empregados, ficou claro para todos que segurança e saúde no trabalho têm que ser direitos humanos e fundamentais”, afirmou o secretário de Relações Internacionais da Contraf-CUT, Roberto von der Osten.

A OIT tem diversas convenções sobre o trabalho, mas oito delas são consideradas fundamentais: a Convenção 182, que trata das piores formas de trabalho infantil, a Convenção 138, que trata da idade mínima para trabalhar, a Convenção 111, contra toda discriminação, a Convenção 105 que defende abolir trabalho forçado (escavidão), a Convenção 100 que defende igualdade de remuneração, a Convenção 98 que defende o direito à negociação e organização dos trabalhadores, a Convenção 87 que defende a liberdade e autonomia dos sindicatos e a Convenção 29 que também trata de trabalho forçado ou obrigatório.

Tuitaço global

A UNI Global Union e a Contraf-CUT querem que a Convenção 155 que trata de segurança e saúde dos trabalhadores seja a nona convenção fundamental. Para tanto, vão organizar um tuitaço de escala global. Nesta quinta-feira (7), às 11h (horário de Brasília), no Dia Internacional do Trabalho Decente, as duas entidades e seus sindicatos filiados vão estar impulsionando nas redes sociais as hashtags #HealthSafety4All e #WDDW2021.

FONTE: CONTRAF

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

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