



Tribunais devem observar direitos humanos ao contratar segurança privada



Foto: Luiz Silveira/CNJ

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou durante a 95ª Sessão do Plenário Virtual recomendação para estimular a adoção, por parte do Poder Judiciário, de práticas inclusivas, transparentes e de respeito aos direitos humanos quando da contratação de serviços de segurança privada. O texto foi elaborado pelo grupo de trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 81/2021, que tratou da precarização dos serviços oferecidos pelas empresas desse setor no país.

O Ato Normativo 0007528-80.2021.2.00.0000, relatado pelo conselheiro Mário Guerreiro, destaca que a preocupação com a contratação de empresas e equipes de segurança especializadas e bem qualificadas tem como objetivo combater a precarização desse serviço

e evitar ações violentas desproporcionais e discriminatórias no desempenho dos serviços de segurança dos órgãos da Justiça.

De acordo com o texto, foi recomendada as unidades judiciárias brasileiras a adoção de medidas que assegurem a eficiência e qualidade, como a contratação de profissionais que possuam formação inicial e continuada em conteúdos de direitos humanos e de combate a todas as formas de preconceito. A recomendação prevê a contratação de equipes de segurança com diversidade cultural, étnica, racial e de gênero.

O GT de segurança privada concretiza uma proposta apresentada pelo Observatório dos Direitos Humanos, criado em 17 de setembro de 2020 pelo presidente do CNJ, ministro Luiz Fux, para fundamentalmente proteger e garantir os direitos humanos no âmbito da Justiça brasileira.

Regina Bandeira
Agência CNJ de Notícias

Para ver a Recomendação nº 117/2021 do CNJ, clique: http://www.cntv.org.br/noticia__11016__Tribunais-devem-observar-direitos-humanos-ao-contratar-seguranca-privada.html

Vigilantes de hospitais públicos do DF fazem paralisação por salário nesta 4ª

Segundo o SINDESV DF, trabalhadores estão com salários deste mês atrasados desde o quinto dia útil



Liderados pelo Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal (Sindesv-DF) os trabalhadores vigilantes que prestam serviço para a Secretaria de Saúde do DF paralisaram suas atividades no dia de hoje.

De acordo com o sindicato, mais de 2,7 mil vigilantes estão com salários deste mês atrasados desde o quinto dia útil. Os trabalhadores são terceirizados das empresas Aval, Ipanema, Brasília e Visan.

“Chega dessas empresas atrasarem os salários constantemente”, expôs o presidente do Sindesv-DF, Paulo Quadros.

Esta é uma situação recorrente por partes destas empresas que desrespeitam e humilham os vigilantes com esta prática.



Foi dado prazo para o pagamento, agora os trabalhadores só voltam com dinheiro no bolso

Fonte: CNTV

RN Segurança:

Ato Público denuncia atraso de salário e vale alimentação dos vigilantes da SME



Na manhã desta terça-feira, 09 de novembro, o Sindsecur realizou um ato público em frente a Secretaria Municipal de Educação (SME) para

denunciar o atraso de salário e vale alimentação dos vigilantes da RN Segurança que prestam serviço ao órgão.

O papel do sindicato é defender o trabalhador, por isso a direção do nosso sindicato vai continuar protestando e denunciando as empresas que descumprem direitos e cobrar, política e juridicamente, que tais empresas assumam a responsabilidade de cumprir seus compromissos trabalhistas.

Para isso, nossa entidade vai continuar reivindicando das empresas e dos gestores de contratos o merecido respeito. Vamos fortalecer a mobilização para fazer valer nossos direitos.

FONTE: [sindsecur](#)

ESPIRITO SANTO

CONVOCAÇÃO.
ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Para elaboração e aprovação da Pauta de **Reivindicações para a Campanha Salarial. exercício 2022**

O PRESIDENTE DO **SINDSEG-GV/ES SERAFIM GERSON CAMILO**
CONVOCA todos os trabalhadores da categoria a participarem de Assembleia Geral Extraordinária, para elaboração e aprovação da Pauta de Reivindicações para a Campanha Salarial do exercício de 2022.

DIAS 26 E 27 DE NOVEMBRO DE 2021
1ª CHAMADA 09:00 Hrs e 2ª CHAMADA 09:30.

- Sede do SINDSEG-GV/ES,**
Rua Professor Baltazar 70, centro vitória/ES
- SUBSEDE de GUARAPARI/ES**
Av. Camilo Gianordoli, 13, loja 02, Muquiçaba, Guarapari - ES
- SUBSEDE ARACRUZ/ES**
Rua Manoel Laurindo da Silva Borges, n°25, Vila Nova, Aracruz-E

*** Nos mesmos dias e horários**

ATENÇÃO
Para participar da Assembleia Geral, o trabalhador deverá apresentar sua CTPS ou o último contracheque acompanhado de RG ou o crachá funcional atualizado.

MAIORES INFORMAÇÕES LIGUE:
(27) 3222-5940

Portaria que impede demissões de quem não se vacina é inconstitucional

Não é 'decisão individual', diz ministro Agra Belmonte, do TST. Para ele, a falta de vacina coloca em risco a saúde e a vida com impactos na saúde pública ou no ambiente de trabalho



TÂNIA REGO/AGÊNCIA BRASIL

A Portaria nº 620, do Ministério do Trabalho e Previdência, que proíbe demissão por justa causa ou não contratação de trabalhador ou trabalhadora que não tiver tomado vacina contra a Covid-19, é inconstitucional afirmam ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT), que inclusive divulgaram nota técnica orientando os empregadores a exigir

comprovante de vacinação.

Para o ministro do TST Alexandre Agra Belmonte, a portaria do Ministério do Trabalho é inconstitucional porque o ministério não pode legislar sobre direito do trabalho. “No meu entender, é inconstitucional. O Ministério do Trabalho não tem o poder de legislar sobre direito do trabalho, contrariando o art. 22, I, da Constituição”, disse o ministro à CNN.

“Além do mais, a questão da vacina não é ‘decisão individual’. A falta de vacina coloca em risco a saúde, senão a vida alheia, portanto, com impactos na saúde pública ou no meio ambiente de trabalho. Logo, transcende a liberdade individual”, acrescentou o ministro.

“Finalmente”, prosseguiu Agra Belmonte, “é obrigação do empregador prevenir o ambiente de trabalho contra os riscos à saúde e segurança (art.7º, XXII, CF). E se esse risco advém de empregados que não querem se vacinar, é direito (e dever) do empregador romper o contrato”.

Na mesma linha foi o Procurador-Geral do MPT, José de Lima Ramos Pereira. Em entrevista ao Poder360, ele questionou a constitucionalidade da portaria editada pelo governo de Jair Bolsonaro e afirmou que a medida vai na direção contrária de outras decisões do Judiciário sobre o assunto.

Segundo ele, o Superior Tribunal Federal (STF) entende que é constitucional cobrar a vacina. O MPT também afirma que empresas podem demitir por justa causa os empregados que se recusarem a tomar a vacina contra a Covid-19, desde janeiro de 2021. O órgão também exige o comprovante de imunização para que as pessoas tenham acesso a suas dependências.

O Ministério Público do Trabalho divulgou nota técnica, na sexta-feira (5), orientando os empregadores a exigir comprovante de vacinação de seus empregados, colaboradores e demais pessoas que desejarem entrar no ambiente de trabalho.

No documento, o órgão pediu aos empregadores que “procedam à exigência da comprovação de vacinação de seus trabalhadores e trabalhadoras (observados o esquema vacinal aplicável e o cronograma vigente) e de quaisquer outras pessoas (como prestadores de serviços, estagiários etc), como condição para ingresso no meio ambiente laboral, ressalvados os casos em que a recusa do trabalhador seja devidamente justificada, mediante declaração médica fundamentada em contraindicação vacinal descrita na bula do imunizante”.

O MPT considerou que o ambiente de trabalho possibilita o contato de trabalhadores e agentes causadores de doenças infecciosas, como a Covid-19, e que a redução dos riscos

desse tipo de contágio é uma incumbência do empregado. Além disso, destacou que uma cobertura vacinal ampla traz impactos positivos para a imunidade da população.

A nota técnica recomenda ainda que as empresas realizem campanhas internas de incentivo à vacinação. E aos empresários, que também exijam de outras empresas por eles contratadas a comprovação de esquema vacinal completo de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, seguindo o cronograma do município ou do estado onde ocorre a prestação de serviços.

SP vai continuar demitindo

Para a Procuradoria-Geral do Município de São Paulo, a portaria não se aplica a capital paulista. A administração de São Paulo, afirmam, tem regras de regime jurídico próprio que não são afetadas pela portaria. Por isso, a gestão do prefeito Ricardo Nunes (MDB) continuará a exonerar funcionários que estão contra a lei paulistana que obriga a vacinação para trabalhadores da prefeitura.

STF, TST e MPT exigem comprovante de vacina. Só entram nos prédios do STF, TST e MPT quem mostra comprovante de vacinação. Em São Paulo, a prefeitura já demitiu e diz que vai continuar demitindo servidores que não se vacinarem.

O TST começou a exigir na quarta-feira (3) comprovante de vacinação contra Covid-19 para entrada na Corte. A decisão da ministra Maria Cristina Peduzzi foi baseada na do STF, que já está exigindo o comprovante de vacinação de todos que quiserem entrar no prédio.

Padilha quer sustar portaria

O deputado federal Alexandre Padilha (PT-SP), que é médico infectologista e foi ministro da Saúde no governo de Dilma Rousseff, protocolou um projeto de decreto legislativo para sustar os efeitos da medida.

Na justificativa do projeto, Padilha argumenta que a portaria fere entendimento do STF, que “já decidiu que a obrigatoriedade da vacina é constitucional”.

FONTE: CUT

Caixa não contratou metade dos empregados prometidos pela direção do banco

Em julho, a gestão da estatal anunciou 4 mil novos funcionários, mas as contratações ocorrem de forma morosa



Passados quatro meses da promessa do presidente da Caixa, Pedro Guimaraes de contratar mais 4 mil empregados, o ritmo das contratações segue lento, enquanto nas agências os trabalhadores enfrentam sobrecarga de trabalho e adoecimento. Números levantados pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa (Fenae) indicam que a direção da empresa não admitiu nem metade do que foi anunciado.

Em agosto, a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest) autorizou o banco público a contratar mais 3 mil funcionários, ampliando seu quadro de pessoal para 87.544. Conforme dados de outubro, a Caixa contava com 85.772 mil funcionários. Isso representa 1.772 a menos do total autorizado.

Pedro Guimarães alardeou na imprensa, em julho, que o banco abriria 10 mil novas vagas de

trabalho, entre concursados, recepcionistas, vigilantes, estagiários e adolescentes aprendizes. Desse total, 3 mil seriam destinados aos aprovados no concurso público de 2014 e outros mil para Pessoas com Deficiência (PCDs). Ainda em 2019, em entrevista ao Correio da Paraíba, Guimarães afirmou que contrataria todos os concursados.

Até o momento, nenhuma das promessas foi cumpridas.

No dia 31 de outubro, a Caixa realizou concurso público para preenchimento de 1.100 vagas para PCDs, sendo mil imediatas e 100 para o cadastro de reserva. O resultado está previsto para sair em dezembro.

“O quadro de pessoal da Caixa vem sofrendo uma grande redução ao longo dos anos, com um déficit de, aproximadamente, 20 mil bancários, ao mesmo tempo em que há aumento do número de clientes. O concurso para PCDs é uma medida positiva e exigida por lei, mas insuficiente. É preciso que as contratações de concursados também sejam efetivamente realizadas e de forma célere, sob o risco de se comprometer a assistência à população”, destacou o presidente da Fenae, Sergio Takemoto.

Fonte: Fenae, com edições da Contraf-CUT

Polícia Federal prende quadrilha que cometeu 545 furtos a bancos

Integrantes da PF cumprem 18 mandados de prisão preventiva e 34 de busca e apreensão em seis estados



A Polícia Federal deflagrou, na manhã desta quarta-feira (10/11), a segunda fase da Operação Pesca Urbana, para desarticular organização criminosa especializada em furtos a terminais de autoatendimento de agências da Caixa Econômica Federal e de outras instituições financeiras.

Somente neste ano, 545 ocorrências vinculadas ao grupo foram registradas pela PF em todo o Brasil.

Policiais federais cumprem 18 mandados de prisão preventiva, 34 de busca e apreensão e medidas para bloqueio de bens nos seguintes estados: São Paulo, Bahia, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Sergipe e Espírito Santo. A organização é investigada pela PF em Caxias do Sul (RS), Porto Alegre (RS), Salvador (BA), Palmas (TO), Maringá (PR) e Aracaju (SE).

As apurações começaram em janeiro de 2021, a partir do ataque da quadrilha a nove agências da Caixa Econômica Federal na Serra Gaúcha, resultando na deflagração da primeira fase da Operação Pesca Urbana, em 23 de abril.

Mesmo após a etapa inicial das diligências da PF, a organização criminosa prosseguiu com ataques a agências da Caixa Econômica Federal na Grande Porto Alegre,

no litoral do Rio Grande do Sul e em outras localidades do país.

Até o momento, 49 pessoas envolvidas com a organização criminosa haviam sido presas em flagrante por furto a agências bancárias em diversos estados. Os investigados responderão pelos crimes de furto qualificado, organização criminosa e outras práticas criminosas que venham a ser identificadas na sequência das apurações.

Operação Pesca Urbana

A operação foi denominada Pesca Urbana em razão do sistema utilizado pelo grupo criminoso para “fiscar” envelopes com valores depositados em terminais de autoatendimento de agências bancárias.

FONTE: METROPOLES - Mirelle Pinheiro e Carlos Carone

Tira-dúvidas: quando vou receber o 13º salário?

Primeira parte, que representa metade do salário que o funcionário ganha, deve ser depositada pelo empregador até 30 de novembro; veja quem tem direito e como funciona o benefício.



Saiba mais sobre o recebimento do 13º salário após suspensão de contrato de trabalho

Os trabalhadores com carteira assinada recebem o adiantamento da primeira parcela do 13º salário até o dia 30 de novembro. A segunda parcela, por sua vez, precisa ser depositada na conta dos trabalhadores até o dia 20 de dezembro.

A primeira parte representa metade do salário que o funcionário ganha.

Aqueles que pediram o adiantamento do 13º nas férias não recebem a primeira parcela neste mês (pois já receberam), apenas a segunda.

Cabe ao empregador a decisão de pagar em uma ou duas parcelas. No caso de ser apenas em uma única vez, o pagamento deve ser feito até o dia 30 de novembro.

Quem não receber a primeira parcela até a data limite deve procurar as Superintendências do Trabalho ou as Gerências do Trabalho para fazer a reclamação. Outra opção é buscar orientação no sindicato de cada categoria.

Caso o empregador não respeite o prazo

do pagamento ou não pague o valor devido, poderá ser autuado por um auditor-fiscal do Ministério do Trabalho no momento em que houver fiscalização, o que gerará uma multa de R\$ 170,25 por empregado.

O pagamento do 13º salário é feito com base no salário de dezembro, exceto no caso de empregados que recebem salários variáveis, por meio de comissões ou porcentagens – nesse caso, o 13º deve perfazer a média anual dos valores.

O Imposto de Renda e a contribuição ao INSS incidem sobre o 13º salário. Os descontos ocorrem na segunda parcela sobre o valor integral do 13º salário. Já o FGTS é pago tanto na primeira como na segunda parcela.

Quem tem direito

Têm direito ao 13º salário todos os trabalhadores do serviço público e da iniciativa privada, urbano ou rural, avulso e doméstico, além dos aposentados e pensionistas do

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) – neste último caso, receberam as duas parcelas em maio e junho.

O 13º salário tem natureza de gratificação natalina e está previsto na Lei 4.749/1965. Todo trabalhador que atuou por 15 dias ou mais durante o ano e que não tenha sido demitido por justa causa tem direito à gratificação.

Os trabalhadores que possuem, por exemplo, menos de um ano na empresa, têm direito ao 13º salário proporcional aos meses trabalhados por mais de 15 dias. Por exemplo, um empregado que trabalhou por seis meses e 15 dias deverá receber 7/12 de seu salário a título de 13º.

Já quem trabalhou de 1º de janeiro a 14 de março, por exemplo, terá direito a 2/12 de 13º proporcional pelo fato de a fração do mês de março não ter sido igual ou superior a 15 dias.

Os trabalhadores que tiveram a jornada de trabalho reduzida devem receber o 13º de forma integral, com base na remuneração do mês de dezembro, sem influência das reduções temporárias de jornada e salário. O pagamento integral vale mesmo que, em dezembro, o funcionário esteja recebendo remuneração menor em função da jornada reduzida.

No caso dos contratos suspensos, o período em que o funcionário não trabalhou não será considerado para o cálculo do 13º, a não ser que ele tenha prestado serviço por mais de 15 dias no mês. Neste caso, o mês será considerado para o pagamento do benefício.

O empregado afastado por motivo de auxílio-doença recebe o 13º salário proporcional da empresa até os primeiros 15 dias de afastamento. Já a partir do 16º dia, a responsabilidade do pagamento fica a cargo do INSS. Funcionárias em licença-maternidade também recebem 13º salário. Dessa forma, o empregador efetuará o pagamento integral e/ou proporcional (quando admitidas no decorrer do ano) do 13º salário.

O trabalhador temporário tem direito ao 13º salário proporcional aos meses trabalhados. Os trabalhadores domésticos também recebem o

13º.

O empregado despedido com justa causa não tem direito ao 13º salário proporcional. Se a rescisão do contrato for sem justa causa, por pedido de dispensa ou fim de contrato por tempo determinado, o 13º deve ser pago de maneira proporcional. A conta do valor é feita dividindo o salário integral por 12, e multiplicando pelo número de meses efetivamente trabalhados (a partir de 15 dias de trabalho).

Já no caso de estagiário, como não é regido pela CLT e nem é considerado empregado, a lei que regula esse tipo de trabalho - 11.788/08 - não obriga o pagamento de 13º salário.

Horas extras e faltas contam

As horas extras e o adicional noturno geram reflexos no 13º salário e devem incidir na base de cálculo dessas verbas.

Na segunda parcela do 13º, no pagamento dos outros 50% do salário, são acrescidas as médias das horas extras trabalhadas.

Para o cálculo, deve-se dividir o total de horas extras pelos meses trabalhados no ano para se chegar à média de horas mensal. Depois, calcula-se o valor da hora extra trabalhada dividindo pela jornada mensal prevista em contrato. Como a lei prevê que é preciso pagar um adicional de 50% sobre o valor da hora extra trabalhada, é necessário multiplicar esse valor por 1,5.

Gorjetas e comissões também devem entrar na base de cálculo do 13º salário, assim como adicionais de insalubridade e de periculosidade. Já as diárias de viagem só influem na base de cálculo do 13º se excederem 50% do salário recebido pelo empregado.

As faltas não justificadas pelo empregado, ocorridas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de cada ano, serão consideradas para desconto. Caso sejam superiores a 15 dias dentro do mesmo mês, o empregado perderá o direito a 1/12 do 13º salário.

FONTE: Marta Cavallini, g1

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