

# NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 24/Nov



cntv@cntv.org.br | (61) 3321-6143 | www.cntv.org.br | Edição 2675/2021



## Carta Aberta

Ao

SINDICATO PATRONAL.

Assunto: Comissão de Negociação Laboral

OS SINDICATOS DOS VIGILANTES DA REGIÃO NORDESTE, SINDFORTE-RN, SINDVIGILANTES-AL, SINDVIGILANTES-SE, SINDEFORTE-PB, SINDVIGILANTES-CG, *capitaneados pelas diretrizes firmes de proteções aos lúdimos direitos dos vigilantes mantidas pela CNTV, reunidas com seus filiados dos Estados de Alagoas ( Patrimonial e Transportes de Valores), Sergipe (Patrimonial e Transporte de Valores), Paraíba /Campina Grande ( Patrimoniais e Transportes de Valores), Rio Grande do Norte (Transportes de Valores), incondicionalmente, apoiadas pelas outras entidades congraçadas nas respectivas e retro citados Sindicatos, avaliadas condições para enfrentamentos dinâmicos ,respeitosos, coerentes e de rigor pleno para soberanas deliberações assembleares dos bravos vigilantes que integram os segmentos em transportes de valores e patrimoniais, como dos trabalhadores administrativos, tesourarias e aqueles alcançados pelas representações sindicais profissionais, que se firmam para oficial aos representados: 1) Reafirmar todos posicionamentos das nossas A.G.E's, principalmente,*



quanto não implementação de dispositivos e despropósitos da dita “Reforma Trabalhista”; 2) Apresentar a Comissão de Negociação ao Sindicato Patronal, onde irar participar das devidas Negociações conjuntas de ambos Estados, 3) Respeitar posições e valores percentuais considerados pelas entidades para avaliações das respectivas assembleias para celebrações das avenças coletivas; 4) Acompanhar, assessorar e integrar as atividades sindicais propostas pelas entidades, visando manutenções dos princípios desta Campanha Salarial, e 5) Reposicionar agendamentos e ou calendários das reuniões e ou audiências ( diretas e administrativas), determinando-se, continuidades para tratativas e negociações ampliadas suas perspectivas.

Vigilantes do Nordeste, reafirmadas nossas vontades, aspirações, direitos e conquistas, contando com compreensões para reposicionamentos, atividades e outros encaminhamentos para o êxito desta Campanha Salarial do Nordeste. Firmamo-nos,

Natal, 22 de Novembro de 2021.

Márcio Figueredo SINDFORTE-RN

José Cicero da Silva SINDVIGILANTE-AL

Reginaldo Gonçalves SINDVIGILANTES-SE

Laudivan Gonçalves dos Santos SINDESFORTE-PB

Edimar Bernardo da Silva SINDVIGILANTES-CG

## RIO GRANDE DO NORTE

# Sindsegur notifica RN Segurança e SME devido atraso no vale alimentação



Na manhã desta terça-feira, 23 de novembro, o Sindsegur notificou a Secretaria Municipal de Educação (SME) e a empresa RN Segurança devido ao atraso do vale alimentação dos vigilantes.

Até o momento a empresa ainda não pagou o referido benefício aos trabalhadores, portanto, o papel do sindicato é defender o trabalhador, a direção do nosso sindicato vai continuar 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: sindsegur

## RIO GRANDE DO SUL

# CARLOS AINDA ESTÁ PRECISANDO MUITO DA AJUDA DOS COLEGAS



As doações para o Carlos podem ser qualquer valor, via PIX ou na conta corrente

Foi boa a resposta da categoria à campanha que lançamos, semana passada, por ajuda em doações para o vigilante Carlos José Bernardes, 47 anos, que precisa realizar uma cirurgia cardíaca de emergência.

Muitos já contribuíram, mas ainda falta mais um esforço dos colegas para que ele alcance a quantia de R\$ 13 mil, o valor necessário

para pagar a equipe médica do Instituto de Cardiologia que vai fazer o procedimento cirúrgico.

O depósito pode ser feito no Banco do Brasil (001), agência 1952-6, conta corrente 15.852-6 ou pelo PIX 51996634818, no mesmo banco.

Carlos mora em Imbé e está há um ano e meio de licença de saúde do trabalho, pois só tem 15% de uma das válvulas do coração funcionando. Ele já fez duas cirurgias no coração e recebeu o implante de um marcapasso.

Mas precisa realizar mais uma operação, para substituir duas válvulas e retirar parte do músculo cardíaco. No entanto, precisa das doações para cobrir os honorários médicos, que não são cobertos pelo plano do IPE, que ele tem como dependente da esposa.

O Sindvigilantes do Sul e o sindicato dos bancários de Osório estão fazendo todo o possível para ajudar este colega, que trabalhava numa agência bancária.

Vamos lá, vigilante, falta pouco para o Carlos fazer a cirurgia que precisa, contribua com qualquer quantia, toda doação será bem vinda!

FONTE: SINDVIGILANTES DO SUL

# Confira 6 direitos garantidos na CLT que alguns trabalhadores nem sabem que têm



Em tempos de ataques a direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como 13ª e férias, trabalhadores e trabalhadoras devem ficar atentos ao que ainda é garantido pela legislação brasileira e também às lutas da CUT e das demais centrais para impedir que o governo de Jair Bolsonaro (ex-PSL) flexibilize ainda mais as leis trabalhistas.

Foi essa luta que impediu que o Senado aprovasse a Medida Provisória (MP) nº 1045, que havia passado pela Câmara dos Deputados e que diminuía salários e acabava com vários direitos.

Tem direitos que são, em muitos casos, esquecidos pelos trabalhadores porque alguns nem sabem que têm, ou que são deixados de lado por conta da pressão de empregadores

exigindo produtividade.

O PortalCUT listou 6 desses direitos (confira no final do texto) e ouviu um especialista que orienta o que o trabalhador deve fazer para exigir o cumprimento da lei.

Historicamente, na relação capital versus trabalho, em especial em tempos de crise, patrões abusam do poder econômico para explorar os trabalhadores.

**Golpe de Temer abriu caminho para desmonte das leis trabalhistas**

No Brasil, este é o cenário desde 2016. O golpe contra a presidenta Dilma Rousseff abriu caminho para a destruição de direitos da classe trabalhadora. O primeiro grande ataque foi a reforma Trabalhista, do ilegítimo Michel Temer (MDB). Mas há direitos que ‘sobraram’ e devem

ser reivindicados pelos trabalhadores.

É sempre importante estar ciente desses direitos e sempre procurar a orientação do sindicato da categoria para se proteger contra eventuais tentativas dos patrões de não cumprir com suas obrigações.

“Nesses tempos em que a classe trabalhadora vem sofrendo com o desmonte de seus direitos, e diante da perseguição e retaliação causadas por muitas empresas aos trabalhadores que simplesmente questionam o não cumprimento da lei pelos mesmos, o que sempre orientamos é que procure o sindicato de sua categoria”, diz o advogado especialista em direito do Trabalho, André Lopes.

Segundo o advogado, dependendo da violação ou não observância de direitos pelo empregador, o trabalhador pode também recorrer ao Ministério Público do Trabalho, com a assistência do próprio sindicato.

“Só com base em uma intervenção organizada, a empresa se verá compelida a mudar sua forma de atuação”, conta André Lopes.

O advogado reforça que em razão do momento difícil, a união das categorias de trabalhadores se mostra mais necessária, como forma de enfrentamento à violação de direitos pelas empresas.

### **Acordos coletivos**

O advogado André Lopes lembra ainda que direitos são universais, mas alguns são garantidos em convenções e acordos coletivos de trabalho. “Os direitos mais comuns que são incluídos em acordos e convenções coletivas de trabalho geralmente se referem a benefícios como auxílio refeição, auxílio alimentação, adicional de horas extras superior a 50%, entre outros”, ele diz.

No entanto, muitos trabalhadores não têm conhecimento de todos os direitos contidos nos acordos. E André alerta que, desde 2016, após o golpe e a reforma trabalhista, empresas ficaram em uma situação mais “cômoda” para negociar acordos excluindo direitos e benefícios conquistados anteriormente.

Mais uma vez, ele diz, a orientação do sindicato é o caminho mais correto para que trabalhadores possam conhecer e garantir direitos e se proteger em casos de não cumprimento da lei.

Além dos direitos fundamentais garantidos pela CLT como 13º salário, do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias, jornada de 8 horas por dia, repouso semanal remunerado, há outros que devem fazer parte da rotina dos trabalhadores.

## **Confira 6 direitos que muitos trabalhadores desconhecem**

### **1 – Descanso entre jornadas:**

A CLT determina que o espaço de tempo entre uma jornada e outra tem de ser, no mínimo, de 11 horas. Portanto, se você ‘fechou o dia’, por exemplo, às 18h, é direito seu começar a próxima jornada somente após 5h do dia seguinte, respeitando o limite de 8 horas de trabalho por dia. Vale ainda para os casos em que a jornada inclui horas extras.

### **2 – Horas extras**

De acordo com a CLT, o limite máximo de horas extras que um trabalhador por fazer é duas (2) por dia. De acordo com André Lopes, este é um dos direitos mais ‘esquecidos’ pelos trabalhadores.

“Ainda é muito comum nos depararmos com situações em que empregados trabalham por mais três, quatro ou ainda mais horas do que o legalmente permitido, e de forma corriqueira, ou seja, não em situações extraordinárias que justifiquem isso”, diz o advogado.

De acordo com ele, muitas empresas se aproveitam dessa situação afirmando que os trabalhadores ou receberão por estas horas, ou as mesmas serão compensadas, mediante acordo de compensação ou banco de horas, fazendo crer que a situação é “benéfica” aos empregados.

“No entanto, trata-se de norma que envolve a saúde física e mental dos trabalhadores, é extremamente importante que todos tenham conhecimento de seus direitos e, inclusive,

se neguem a cumprir jornada exaustiva de maneira habitual, além dos limites legais”, alerta o advogado.

### 3 – Hora de almoço

Para jornadas de superiores a seis horas diárias, a lei garante um intervalo mínimo de uma hora por dia (artigo 71). A lei ainda determina que o intervalo para almoço não pode superar duas horas diárias. No entanto, com a reforma trabalhista (Artigo 611-A da CLT), o intervalo mínimo pode ser reduzido para 30 minutos, desde que definido por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

André Lopes afirma que ainda é normal haver situações em que os trabalhadores não têm uma completa noção de direitos como o intervalo intrajornada que deve ser de uma hora, como regra.

“O empregado acha que se fizer, por exemplo, meia hora de almoço e sair meia hora mais cedo, está ‘no lucro’, mas o tempo faltante não usufruído deve ser remunerado com o adicional de 50% sobre o valor da hora”, ele explica.

### 4 – Intervalo

Para jornadas acima de quatro horas é garantido um intervalo de 15 minutos para descanso.

### 5 – Transporte

A CLT garante ao empregado o vale-transporte, independente da distância que ele percorra para chegar ao trabalho. No entanto, alguns pontos devem ser considerados. Um deles é que a empresa poderá descontar até 6% do salário para conceder o vale transporte. Outro ponto é que a empresa fica desobrigada de conceder o vale, caso ofereça meio próprio de transporte aos trabalhadores.

### 6 – Faltas

Há situações em que o trabalhador pode se ausentar do trabalho sem que haja desconto em seu salário pelo

dia não trabalhado. O artigo 473 da CLT garante o direito nos seguintes casos

- Casamento – até 3 dias
- Exames pré-natal – até dois para cônjuges acompanharem suas parceiras
- Nascimento – um dia na primeira semana e afastamento por 10 dias após o nascimento do bebê
- Doação de leite materno – ausência deverá ser justificada por atestado de banco de leite oficial
- Consultas médicas – garantida a ausência por um dia ao ano para acompanhar filho de até seis anos
- Doação de sangue: neste caso, a falta é justificada por um dia, sendo a cada 12 meses de trabalho. É preciso apresentar comprovante
- Doença – falta justificada por até 15 dias em caso de doença ou acidente de trabalho. Neste caso, é fundamental que um atestado médico seja apresentado para comprovar
- Falecimento – até dois dias em caso de falecimento do cônjuge ou familiar próximo
- Alistamento Militar – a falta do funcionário que seja convocado para o Serviço Militar;
- Vestibular – Também é ausência justificável mediante comprovação com documentação como cópia da ficha de inscrição.

Fonte: André Accarini com edição de Marize Muniz – CUT Brasil



# CUT e centrais repudiam tentativa do governo de impor nova reforma que retira direitos

Depois de a carteira verde amarela e a MP 1.045 terem sido derrotadas pela pressão, resistência e luta do movimento sindical, o governo Bolsonaro tenta mais uma vez implementar uma nova reforma trabalhista, sob o manto parlamentar. Trata-se, mais uma vez da obsessão política de uma perigosa elite financeira de extinguir qualquer amparo e proteção ao trabalhador.

Essa elite nem sequer disfarça sua falta de argumentos para tal investida. Agora, por meio de seus porta-vozes no governo, defende que a “flexibilização trabalhista resolveria o problema do alto desemprego e melhoraria as condições para os informais”. É mais uma manobra que insiste em aprofundar a reforma de Michel Temer. Uma reforma que conduziu o Brasil à crise que eles mentirosamente dizem tentar resolver: aumento recorde do desemprego e da miséria.

Nos anos anteriores à reforma de 2017 o Brasil estava no caminho do crescimento. Estávamos na lista dos países mais industrializados, o desemprego era baixo, pouco a pouco a desigualdade diminuía e o povo brasileiro vivia a amplamente noticiada ascensão da Classe C, com maior acesso a bens e serviços. Tudo sob plena vigência da CLT.

Na contramão daquele crescimento, ao retirar ainda mais direitos, o governo aumentará o contingente de desempregados e miseráveis que, oprimidos pela necessidade de sobrevivência, acabarão se dispondo a trabalhar em qualquer condição para poder comer e, com sorte, morar em algum lugar. Talvez seja essa a ideia desse grupo.

Além de repudiar, resistiremos e reagiremos contra essa e qualquer outra medida nefasta. Vamos dialogar com os parlamentares e pressioná-los, organizar manifestações e também mostrar para as nossas bases, em 2022, quais os candidatos que estão comprometidos com os interesses dos trabalhadores. Como na luta exitosa que fizemos contra a MP 1.045: “se votar, não volta”.

Reafirmamos que para gerar emprego digno e melhorar as condições de trabalho é preciso investir em infraestrutura e em setores intensivos de mão de obra, dar atenção especial às micro, pequenas e médias empresas, investir em educação e formação profissional, além de reindustrializar o país fomentando o crescimento e cobrindo os desempregados e os informais com postos de trabalho e direitos previstos na CLT.

Garantir direitos e valorizar o trabalho proporciona ao conjunto dos trabalhadores maior segurança para se planejar, tempo livre remunerado, fundo de garantia e poder de consumo. E essa é a mais poderosa força para aquecer a economia e promover o crescimento inclusivo de um país.

São Paulo, 22 de novembro de 2021.

**Sergio Nobre, Presidente da CUT (Central Única dos Trabalhadores)**

**Miguel Torres, Presidente da Força Sindical**

**Ricardo Patah, Presidente da UGT (União Geral dos Trabalhadores)**

**Adilson Araújo, Presidente da CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil)**

**José Reginaldo Inácio, Presidente da NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores)**

**Antonio Neto, Presidente da CSB (Central dos Sindicatos Brasileiros)**

**Atnágoras Lopes, Secretário executivo nacional da Central Sindical CSP-Conlutas**

**Edson Carneiro Índio, Secretário-geral da Intersindical Central da Classe Trabalhadora**

**Emanuel Melato, Coordenador da Intersindical – Instrumento de Luta**

**José Gozze, Presidente da Pública Central do Servidor**

Fonte: CUT Brasil

# Empresa deve pagar indenização por dano moral coletivo por falta de EPIs

**O descumprimento de normas que têm por objetivo assegurar a segurança e a saúde do trabalhador gera danos que excedem a esfera individual. Esse entendimento foi adotado pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho para manter a condenação de uma empresa paulista ao pagamento de indenização por dano moral coletivo por não ter fornecido equipamentos de proteção individual (EPIs) a seus empregados.**



**A empresa de sucata foi condenada por não cuidar da segurança dos trabalhadores**  
**Reprodução**

O caso teve início com a ação civil pública ajuizada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Itu (SP), que solicitou que a RFR Indy Recycling Comércio de Resíduos Ltda., de Indaiatuba, fosse obrigada a adequar o meio ambiente de trabalho e condenada ao pagamento de adicional de insalubridade aos empregados, além de indenização por dano moral coletivo.

O sindicato relatou ter recebido diversas denúncias referentes à exposição dos empregados a agentes insalubres, como ruído, radiações não ionizantes e hidrocarbonetos, o que foi confirmado por laudo pericial.

No entendimento do juízo da Vara do Trabalho de Indaiatuba, a empresa estava ciente das condições insalubres em seu estabelecimento, o que foi comprovado em documento elaborado por ela própria, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). No entanto, o laudo 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

pericial mostrou que ela deixou de cumprir norma legal que visa a atenuar efeitos nocivos à saúde dos trabalhadores, com a entrega de equipamentos de proteção.

A empresa foi condenada a pagar adicional aos empregados dos setores expostos à insalubridade e a fornecer protetores auriculares, cremes de proteção da pele e protetor solar. Ao fixar o valor da indenização, o juízo registrou evidências de que a empresa passava “por sérios percalços financeiros” e avaliou que não competia à Justiça do Trabalho aprofundar essa crise, o que poderia levar ao encerramento de suas atividades, “com efeitos ainda mais graves ao conjunto de trabalhadores”. Com essas considerações, arbitrou a reparação em R\$ 10 mil, destinados a entidade beneficente. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (interior paulista).

A relatora do agravo de instrumento da empresa, ministra Kátia Arruda, ao examinar o questionamento sobre o valor da condenação, observou que, conforme registrado na sentença, o montante é menor do que aquele que o caso exigiria, mas foi arbitrado nesse patamar para não aprofundar ainda mais a crise financeira da RFR. A decisão foi unânime.

Com informações da assessoria de imprensa do TST.

**FONTE: Revista Consultor Jurídico,**

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

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