

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 01/Dez



cntv@cntv.org.br | (61) 3321-6143 | www.cntv.org.br | Edição 2679/2021



DISTRITO FEDERAL



ATENÇÃO VIGILANTES SOBRE A OBRIGATORIEDADE DO USO DA **CNV – CARTEIRA NACIONAL DO VIGILANTE**

O Sindicato alerta os vigilantes, principalmente aqueles em contratos novos, que o uso da CNV – Carteira Nacional do Vigilante é obrigatória e os tomadores de serviço estão exigindo o uso do documento durante todo o plantão, dentro do prazo de validade (CNV vence a cada cinco anos).

Os associados ao SINDESV-DF podem vir ao Sindicato para confeccionar sua CNV em alto padrão, aprovado pela Polícia Federal, através de um programa fornecido pelo órgão e instalado em nossos computadores autorizando a sua confecção.

Os vigilantes associados que trabalham na jornada 5x2 podem ligar no Sindicato que confeccionaremos sua CNV e entregaremos em mãos no seu posto de serviço.

Fiquem atentos, pois alguns tomadores de serviço prometem medidas drásticas para que não estiver portando o documento, inclusive com demissões.



VEJA O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO SOBRE A OBRIGATORIEDADE DA CNV - PORTARIA Nº 3.233/2012-DG/DPF, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012

Seção III - Da Carteira Nacional de Vigilante

Art. 157. A CNV será de uso obrigatório pelo vigilante, quando em efetivo serviço, constando seus dados de identificação e as atividades a que está habilitado, na forma do art. 159.

Art. 159. As CNV serão expedidas pela CG-CSP com prazo de validade de cinco anos.

VIGILANTES JAVA – PAGAMENTO

PROCESSO: PORQUE TAMBEM É NATAL

SINDICATO CHAMA 748 – REPASSE DE QUASE 600.000



1º GRUPO, OS SINDICALIZADOS. SE LIGUE.

A direção e Advogados do Sindvigilantes/BA não tem medido esforços para lutar e buscar os direitos dos Vigilantes, “sem arrego”, sem medo.

Se em anos anteriores o Sindicato fez um Natal foi melhor para Vigilantes de outras empresas (Servis, Prosegur, Estrela, etc.), desta vez vamos começar dezembro com boa notícia e uma perspectiva de um bom Natal para 748 Vigilantes Java ou ex-Java.

É o repasse de quase 600 mil para estes 746 colegas. Os cheques já estão em preparação.

Neste pacote de 748, temos:

- 627 colegas relacionados no processo ganho na luta pelo resíduo da periculosidade de dezembro/2013 e janeiro/2014, cujo acordo homologado pela justiça para pagamento pela empresa foi concluído neste mês de novembro. Dos 1638 nomes no processo, restam a receber estes 629.

- Outro processo com 119 colegas refere-se a multa de férias, com valores superiores.

Tudo isto é fruto da luta combativa e incansável de lideranças sindicais que buscam o direito e o melhor para a categoria e de uma categoria que tem fé na luta e no seu Sindicato.

PRIMEIRO GRUPO: OS SINDICALIZADOS

Neste momento, pedimos a todos que prestem a atenção na forma e organização dos repasses destes cheques para os 748:

1º- Inicialmente serão HABILITADOS PARA RECEBIMENTO DO CHEQUE quem já é Sindicalizado ou que venha a Sindicalizar-se neste grupo de 748;

2º- Estes colegas poderão comparecer no Sindicato, observando:

- De 1º/12, quarta-feira até o dia 09/12, quinta-feira. Sempre das 08 às 12h;
- Indispensável levar original e cópia dos documentos para se habilitação para o recebimento do seu cheque: original e cópia do RG, CPF, nº PIS, Prova Residência, CTPS (pagina da foto, verso e pagina do contrato Java);

3º- Para os Sindicalizados habilitados, o cheque será entregue no sábado dia 11, no Colégio Sagrado – Av. Joana Angelica, 1380 – Prox. Bom Preço Fonte Nova;

NÃO SINDICALIZADOS:

- Será anunciado o prazo de habilitação para logo após o dia 11 e a data da entrega do cheque;

Serão atendidos neste primeiro período e no dia 11 somente aqueles listados nos processos e SINDICALIZADOS

Confira no site da entidade a lista dos 748 listados

Fonte: SINDVIGILANTES BA

SINDICATO ACRESCENTA HOJE MAIS 101 VIGILANTES AOS 748 PARA REPASSE DE CRÉDITO

PAGAMENTO PROCESSO: VIGILANTES JAVA



1º GRUPO, SÓ SINDICALIZADOS. SE LIGUE!

Além dos 748 Vigilantes listados no NOTÍCIAS SINDVIGILANTES de ontem (29), acrescentamos hoje mais 101 colegas com cheques não procurados no Sindicato, relativo a outros processos já liberados pela justiça. Agora são 849 Vigilantes beneficiados pela luta do seu Sindicato.

Os cheques de todos já estão em preparação.

POR FAVOR, PRESTE ATENÇÃO E QUALQUER DUVIDA, FALE CONOSCO:

- 1011 colegas já receberam os 476 reais do processo do “resíduo de periculosidade – 30%”. Os 627 listados ontem e agora chamados são aqueles que ainda não receberam os 476. Quem já recebeu, recebeu e já está quitado;

- Os 101 acrescidos hoje são de processos de multa ou dobro de férias ou multa rescisória. Se você ainda não foi chamado, aguarde o

resultado da luta na justiça;

- De 1º a 9/12, das 08 às 12h, estão sendo chamados para conferência de documentos e habilitação somente os Sindicalizados ou que venha a Sindicalizar-se neste grupo de 849 (748 de ontem e 101 acrescido hoje);

- INDISPENSÁVEL levar original e cópia dos documentos para conferência e habilitação para o recebimento do seu cheque: original e cópia do RG, CPF, nº PIS, Prova Residência, CTPS (página da foto, verso e página do contrato Java);

- O Sindicalizado habilitado receberá o seu cheque no sábado dia 11, a partir das 08h30, no Colégio Sagrado – Av. Joana Angelica, 1380 – Prox. Bom Preço Fonte Nova;

- REPETIMOS: SERÃO ATENDIDOS NESTE PRIMEIRO PERÍODO (01 a 09 de dezembro) somente aqueles listados nos processos e SINDICALIZADOS.

- Para os NÃO SINDICALIZADOS divulgaremos o prazo para habilitação e recebimento do cheque;

Tudo isto é fruto da luta combativa e incansável de lideranças sindicais que buscam o direito e o melhor para a categoria e de uma categoria que tem fé na luta e no seu Sindicato.

Confira a lista dos 101 acrescidos aos 748 trabalhadores, totalizando 849, no site da entidade.

Fonte: SINDVIGILANTES BA

Luta do Sindsecur garante melhores condições de trabalho para vigilantes da base UBV Potengi



Nesta terça-feira, 30 de novembro, após mais de 2 meses a Secretaria de Saúde do Estado do Rio Grande do Norte respondeu ao ofício do Sindsecur que reivindicava melhores condições de trabalho para os vigilantes da base UBV Potengi

De acordo com a Secretaria está em curso o processo 00610429.000164/2021-70 para a colocação de tapume nos espaços vazios do muro da UBV Potengi e reparos nas instalações elétricas. Além disso, também foi informado que será providenciado mais um posto de vigilância armada 24h para a unidade.

Desde o dia 03 de setembro de 2021 o Sindsecur informou a empresa Interfort e a Secretaria Estadual de Saúde (Sesap) sobre as vulnerabilidades na segurança dos trabalhadores do posto de serviço da BASE UBV do bairro Potengi.

Após denúncias e fiscalização da nossa entidade foi constatado que parte do muro do prédio desabou deixando os vigilantes em uma

situação de extrema vulnerabilidade.

Por isso, preocupado com a segurança e a vida dos vigilantes, o Sindsecur reivindicou a empresa e a Sesap melhores condições de trabalho com objetivo de que os problemas que colocam em risco a vida dos trabalhadores fossem solucionados.

A luta por melhores condições de trabalho e em defesa da vida é uma batalha constante do nosso sindicato. O Sindsecur vai continuar fiscalizando os postos de serviço e cobrando dos gestores melhores condições de trabalho para todos os vigilantes patrimoniais do RN. Junte-se a nós e ajude a fortalecer o seu sindicato!

FONTE: sindsecur

Férias: Veja quem tem direito, quando pode tirar e valor a receber

Fique por dentro de seu direito de tirar férias, que é assegurado pela Constituição, na hora de negociar com o patrão o sagrado descanso anual



No fim do ano, com o verão, festas e início das férias dos filhos, muitos trabalhadores e trabalhadoras planejam tirar férias.

Mas, depois do golpe, com a aprovação da reforma Trabalhista do ilegítimo Michel Temer (MDB-SP), muitos trabalhadores têm dúvidas sobre esse direito. As perguntas vão desde 'tenho direito?', 'qual o período?' 'o período pode ser fracionado?' a, claro, 'quanto vou receber?'

Em primeiro lugar é importante saber que, apesar de tentarem, nem Temer nem o presidente Jair Bolsonaro (ex-PSL) conseguiram acabar com as férias anuais remunerada com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, para trabalhadores urbanos e rurais com carteira assinada. Este direito é garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, e foi assegurado pela Constituição, de 1988, que acrescentou a remuneração de férias de 1/3 do valor do salário.

Confira quem tem direito a férias, quando e valores a receber

Quem tem direito?

Trabalhadores e trabalhadoras formais, com registro em carteira, têm direito às férias após 12 meses de trabalho, o chamado período aquisitivo.

Quando?

Se o trabalhador foi admitido, por exemplo, hoje, daqui a um ano, terá completado um período aquisitivo e a empresa terá a partir de então mais 12 meses para conceder o descanso.

Geralmente, o trabalhador escolhe uma data e 'negocia' com o patrão o que for bom para ambas as partes.

Val ressaltar que a lei determina que se o empregador não conceder as férias nesse 'prazo legal' terá de pagar o período das férias em dobro.

Quanto dias de férias?

Após os 12 meses de trabalho, por lei, a empresa deve conceder 30 dias de descanso remunerado.

Posso dividir esse período?

Sim. A reforma Trabalhista permite o fracionamento das férias.

O trabalhador pode tirar os 30 dias corridos e pode também dividir o período em até três ocasiões.

A regra determina que um dos períodos não poderá ser menor do que 14 dias. Os demais períodos não poderão ser menores do que cinco dias.

O mais comum é o trabalhador tirar férias de

15 dias em uma determinada época e depois mais duas vezes – por exemplo, mais um período de 10 e outro de cinco dias, ou de oito e sete dias, respectivamente.

O trabalhador precisa concordar com o fracionamento das férias. Isso não pode ser imposto pelo patrão.

Que dia posso entrar em férias?

A legislação proíbe o início das férias em dias que antecedem feriados ou repouso semanal remunerado, ou seja, as férias não podem começar em um sábado ou domingo, nem na quinta-feira e nem na sexta-feira.

O comunicado de férias, obrigatoriamente deve ser feito pelo empregador com antecedência de 30 dias, devidamente documentado. O trabalhador deverá apresentar sua carteira de trabalho para anotação do período.

Tem um porém...

No que diz respeito ao período escolhido para tirar as férias, a CLT tem duas considerações:

1 - membros de uma mesma família que trabalharem na mesma empresa terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

2 - Empregados estudantes menores de 18 anos têm direito de fazer coincidir suas férias com as escolares.

O que muda no salário?

Todo trabalhador tem direito a receber um terço (1/3) do valor do salário a título de férias. Portanto, receberá o salário do mês mais o valor correspondente ao pagamento das férias.

O adiantamento salarial e o abono de férias devem ser feitos em até dois dias antes do início do período de férias.

Se o trabalhador recebe o salário, por exemplo, no dia 10 e vai tirar férias no dia 5, já no dia 3 a empresa terá de efetuar o pagamento tanto das férias como do salário do mês.

O salário do mês seguinte é menor?

Sim. O valor menor assusta muitas vezes, mas é correto, já que o trabalhador recebeu o adiantamento de férias e do salário, antes de entrar – efetivamente - em férias. Quando volta, o valor que recebe é proporcional aos dias trabalhados no mês.

Exemplo: o período de férias do trabalhador é de um mês normal, entre os dias 1º e 30 do mês e a empresa paga os salários no dia 31. Dois dias antes de sair de férias, o salário destes 30 dias é antecipado; ao retornar, no dia 31, o trabalhador não tem nada a receber, já que já foi remunerado por todo aquele período.

E quem teve contrato de trabalho suspenso?

Historicamente, toda suspensão de contrato impacta no período aquisitivo, ou seja, as férias são adiadas. A Medida Provisória 1045/2021, que instituiu a suspensão de contrato de trabalho e a redução de jornada com redução de salários, vigente até agosto deste ano, não deixava clara essa regra.

O advogado Fernando José Hirsch, do escritório LBS Advogados, explica que por um lado, há uma nota técnica da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (NT 51.520/2020), que afirma que SIM, ficam suspensas as férias durante o período a contagem do período aquisitivo.

Mas, por outro lado, ele diz, “há um parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT) no sentido de garantir os direitos às férias, sem considerar a suspensão de contrato de trabalho”.

Na prática, assim como no ano passado, empresas estão aplicando com frequência a suspensão do período aquisitivo.

E quem teve redução de jornada?

Para quem teve redução de jornada de trabalho com redução salarial, o período de vencimento continua o mesmo, sem prejuízo do salário.

Contrato intermitente tem direito a férias?

De acordo com o parágrafo 1º do Artigo 142 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando o salário for pago por hora e com jornadas variáveis, será apurada a média do período aquisitivo, aplicando-se como valor do salário na data da concessão das férias.

Não quero férias. Posso vender?

Pode, mas somente até um terço do período, ou seja, 10 dias. O cálculo para saber o valor é simples. Basta pegar o salário, dividir por 30 e multiplicar pelo número de dias que o trabalhador quer vender.

Exemplo: O salário é de R\$ 3 mil e o trabalhador quer vender os 10 dias

$R\$ 3.000 / 30 \text{ (dias)} = R\$ 100 \times 10 \text{ (dias)} -$
Total R\$ 1.000

O valor de 1/3 sobre férias, citado nesta matéria, também incide neste caso

No exemplo acima:

Férias tiradas (20 dias) = R\$ 2.000 + um terço desse período = R\$ 666,66 (total de R\$ 2.666,00)

Além desse valor, recebe mais R\$ 1.000, referentes aos 10 dias trabalhados mais um terço sobre esse valor (total de R\$ 1.332)

Fui demitido. Tenho direito?

Em caso de demissão sem justa causa, o trabalhador tem direito de receber em dinheiro o “restante” do período aquisitivo, ou seja, as férias proporcionais. No caso de ainda não ter completado um ano de trabalho, a regra também vale.

Se um trabalhador foi demitido com apenas seis meses de registro em carteira, ele tem direito a meio período de férias, ou seja, são as férias proporcionais ao tempo em que trabalhou na empresa mais 1/3 desse período.

Para calcular o valor, basta dividir o salário por 12 e multiplicar pela quantidade meses que você trabalhou durante o período aquisitivo.

É bom saber

Faltas

As faltas ao serviço podem ter impacto no direito de férias. De acordo com o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de seis a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

Não é considerada falta ao serviço a licença compulsória por motivo de maternidade ou aborto, por motivo de acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS, a ausência justificada pela empresa, durante suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando o réu não for submetido ao júri ou absolvido.

Trabalho durante as férias

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regular (no caso de dois empregos).

Férias não concedidas

O artigo 137 da CLT prevê um conjunto de sanções ao empregador que não concede ou atrasa a concessão ou a remuneração das férias de seus empregados. Caso sejam concedidas após o fim do período concessivo, as férias serão remuneradas em dobro. De acordo com a Súmula 81 do TST, se apenas parte das férias forem gozadas após o período concessivo, remuneram-se esses dias excedentes em dobro.

No caso de não concessão, o empregado pode ajuizar reclamação trabalhista para que Justiça do Trabalho fixe o período de férias, sob pena de multa diária. Há, ainda, previsão de multa administrativa.

Férias pagas, mas não gozadas

O gozo de férias é considerado um direito indisponível, ou seja, o empregado não pode abrir mão dele. Assim, o empregador que remunera férias não gozadas e as converte em dinheiro para o empregado age de forma ilícita.

Empregado doméstico

A regra geral também se aplica aos empregados domésticos. A categoria tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com abono de 1/3, a férias proporcionais quando for dispensado sem justa causa e à conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário.

Servidor público

No caso do servidor público federal, regido pela Lei 8.112/1990, o direito às férias conserva boa parte das características da CLT. A principal diferença é a possibilidade de acumulação por no máximo dois períodos, em caso de necessidade do serviço. Para servidores públicos estaduais e municipais, deve-se observar o regime jurídico estadual ou municipal.

Escrito por: Redação CUT | Editado por:
Marize Muniz / Texto: André Accarini

Com desemprego, inflação e desconfiança em alta, FGV revê projeções para baixo

A estimativa para o PIB do ano que vem, por exemplo, caiu de 1,5% para 0,7%. Um quarto das famílias de menor renda está endividado



Apesar do eterno otimismo estampado nas declarações de Paulo Guedes e afins, o cenário da economia brasileira é preocupante. E desse modo, leva a revisões das habituais projeções, especialmente para 2022 – que é ano eleitoral. O Instituto Brasileiro de Economia (Ibre), da Fundação Getulio Vargas (FGV), por exemplo, prevê crescimento menor para este ano e o próximo. A confiança das empresas e das pessoas também cai, e a entidade espera um 2022 no mínimo “desafiador”.

Segundo os professores e pesquisadores Armando Castelar Pinheiro e Silvia Matos, do FGV Ibre, indicadores recentes confirmam expectativa de baixo crescimento no terceiro trimestre. São esperados resultados negativos no comércio e na indústria, enquanto o setor de serviços é exceção. Dados do IBGE corroboram essa observação. Assim, a alta do PIB deste ano foi revista para baixo (4,8%) e a de 2022, de 1,5% para 0,7%.

Economia parada

Quando muito, o resultado do PIB de 2021 vai de certa forma compensar a queda do ano anterior (-4,1%, a maior da série do IBGE). O país vem acumulando resultados fracos, mostrando quadros de recessão ou estagnação. Os dados do terceiro trimestre deste ano serão divulgados em 2 de dezembro.

“A exceção nesse quadro de queda na confiança setorial era o setor de serviços, cuja evolução favorável vinha sendo a boa notícia deste final de ano. Também esta, porém, começa agora a dar sinais de enfraquecimento”,

diz boletim do Ibre-FGV. “A forte aceleração inflacionária e a piora das condições financeiras são fatores determinantes para esse quadro de deterioração do cenário econômico doméstico.” A inflação oficial no Brasil, medida pelo IPCA-IBGE, já atinge os dois dígitos no acumulado.

“O espalhamento das pressões inflacionárias desancora as expectativas e torna a tarefa da autoridade monetária mais desafiadora, exigindo juros mais altos para conter o avanço dos preços, o que por outro lado contribui para arrefecer o crescimento da economia, dificultando a geração de empregos e renda”, afirmam ainda os analistas.

Incerteza e pessimismo

Além disso, eles citam a tramitação da Proposta de Emenda à Constituição 23, a PEC dos Precatórios, como fator de incerteza fiscal, tornando o cenário e as projeções para 2022 ainda mais “nebulosos”. Com pedido de vista coletiva, a discussão no Senado foi postergada.

Já a confiança na economia parece estar abalada, conforme prévia divulgada pelo FGV Ibre. O Índice de Confiança Empresarial recuou 2,5 pontos em setembro, teve leve alta no mês seguinte (0,4) e agora caiu 4,3, para 96 pontos. Já o índice referente ao consumidor perdeu 6,5 em setembro, avançou 1 ponto em outubro e agora ficou praticamente estável (-0,1), “passando a melancólicos 76,2 pontos”. A escala vai até 200.

Segundo o FGV, até um quarto das famílias de menor renda, aquelas com rendimento mensal de até R\$ 2.100, se apresentam como endividadas. “Grande parte teve alguém na família que perdeu o emprego, essas famílias tipicamente já esgotaram seus recursos de poupança quitando despesas, percebem os efeitos da inflação mais alta e registram a maior proporção desde o início da série histórica dos que definem sua situação orçamentária atual como ‘endividado’ (24,5%).” Entre as maior renda (acima de R\$ 9.600), essa taxa cai para 6,4%.

FONTE: RBA

STF volta a adiar julgamento de ações que contestam o contrato de trabalho intermitente

Precatórios

Por enquanto, há dois votos a favor da modalidade, incluída na “reforma” trabalhista de 2017, e um contrário



Moraes considerou a norma constitucional, enquanto Fachin (relator) foi contra. Voto de Rosa Weber é aguardado com expectativa

Na semana que passou, as ações que contestam o chamado trabalho intermitente, incluído na lei da “reforma” trabalhista (13.467, de 2017), entraram de novo na pauta do Supremo Tribunal Federal (STF), mas não foram julgadas. Até agora, três ministros votaram, dois deles a favor da modalidade.

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.826, o relator, ministro Edson Fachin, se posicionou contra o trabalho intermitente.

Depois dele, Nunes Marques e Alexandre de Moraes votaram a favor. O próximo voto, bastante aguardado, é de Rosa Weber, por sua origem profissional. A atual vice do STF foi juíza do Trabalho em primeira instância. E também desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, no Rio Grande do Sul, durante 15 anos, até 2006, quando foi para a instância superior, o TST. Há quase um ano, em 3 de dezembro, Rosa Weber pediu vista, e o julgamento foi interrompido.

No tribunal há quatro anos

A ação chegou à Corte logo depois da entrada da lei em vigor, no final de 2017. Foi proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo, que aponta precarização da relação de trabalho. Para os advogados da entidade, o que se procura com esse tipo de contrato “é o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do trabalhador”. A entidade fala ainda em “rebaixamento de status civilizatório do trabalhador”. Há outras duas ADIs relacionadas: a 5.829 (da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações) e 6.164 (da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria).

Tanto a Advocacia-Geral da União (AGU) como a Procuradoria-Geral da República (PGR) se manifestaram pela constitucionalidade da norma. Para Fachin, no entanto, embora a modalidade seja válida, é preciso assegurar direitos fundamentais. E a Lei 13.467, observou o magistrado, não fixa horas mínimas de trabalho, nem rendimento mínimo. Os períodos de serviços podem ser determinados em horas, dias ou meses.

Sem garantia de direitos

Fachin chamou a atenção para o que considera imprevisibilidade e inconstância desse tipo de contrato. “Sem a garantia de que vai ser convocado, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna”, argumentou o relator. Com isso, observou ainda, a regra não cumpre o princípio constitucional da dignidade humana.

Já Nunes Marques, da cota bolsonarista no STF, considerou que esse tipo de contrato não suprime direitos. Segundo ele, a modalidade é constitucional porque assegura itens como descanso semanal remunerado, recolhimentos previdenciários e férias e 13º salário (proporcionais). Para o ministro, o modelo garante flexibilidade e permite reinserção de uma parcela de trabalhadores no mercado.

Alexandre de Moraes considerou que foram respeitados os direitos previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição, conciliados com a nova modalidade. Ele apontou certa “necessidade social” para justificar as regras, devido ao que chamou de flexibilização de contratos em uma sociedade pós-industrial.

Salário mínimo

Para os advogados dos trabalhadores, há inconstitucionalidade na forma de remuneração, na medida em que se estipula pagamento de horas efetivamente trabalhadas. “Isso porque, a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário, não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário mínimo mensal constitucional”, afirmam. Além disso, o trabalhador pode receber no mês valor inferior ao de um salário mínimo (dependendo do número de horas), mas tem de recolher à previdência com base no piso nacional.

E apontam ainda outras possíveis perdas com o contrato de trabalho intermitente. “Trata-se, sim, de extinção de direitos por via reflexa, pois ao parcelar seu pagamento a cada período trabalhado, o empregado nada teria a receber no final do ano a título de décimo terceiro salário; muito menos a título de férias quando estas lhe forem concedidas.”

FONTE: Vitor Nuzzi, da RBA

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