

NOTÍCIAS CNTV/ VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 31/Mar

cntv@cntv.org.br | (61) 3321-6143 | www.cntv.org.br | Edição 2754/2022



APOSENTADORIA ESPECIAL TEMA 1031 STJ / TEMA 1209 STF

**ESTAMOS LUTANDO PELA
APOSENTADORIA ESPECIAL
E VOCÊ?**



MOBILIZAÇÃO GERAL

O Superior Tribunal Federal – STF abriu votação em plenário virtual sobre o Tema 1209 (Tema 1031 STJ). O julgamento seguirá até o dia 14 de abril de 2022.

O referido tema diz respeito à aposentadoria especial com uso de arma de fogo ou não, que segundo o que foi votado no STJ, o risco é inerente a atividade de vigilância e não ao uso de arma.

Decisão acertada!

Ocorre, que o INSS, a mando do Governo, recorreu ao STF – Superior Tribunal Federal e é isso que está sendo votado no momento.

O julgamento que por enquanto está em 3x0

para os trabalhadores, já contou com o voto dos Ministros Luis Fux, Dias Toffoli e Alexandre Moraes, e decidirá se é matéria constitucional ou não, isto é, se o STF deve julgá-la ou não. Se o plenário virtual decidir que sim, será aberto um novo julgamento onde será discutido o mérito da questão, que não tem prazo para acontecer (é bom sabermos disso),

se o plenário decidir que não, o resultado será o mesmo do Superior Tribunal de Justiça - STJ, onde já obtivemos vitória.

Lembrando que em virtude deste julgamento, o Ministro Fux, determinou a suspensão de TODOS os processos de aposentadoria especial em andamento, mas que para os processos que já tem trânsito em julgado nada muda.

Assim que tivermos mais informações, informaremos aos companheiros.

Estamos vigilantes.

FONTE: CNTV

Vigilantes aprovam por unanimidade em Assembleia Geral acordo da CCT 2022/2024 em Rondônia

Vigilantes aprovaram a contraproposta do Sindicato Patronal que corrigiu a inflação em 100% no salário e ainda concedeu um aumento com ganho real no vale-alimentação



Por SINTESV-RO

Vigilantes aprovam por unanimidade em Assembleia Geral acordo da CCT 2022/2024 em Rondônia

Considerando A atual situação econômica, o reajuste salarial e alimentação foram considerados excelentes pelos trabalhadores, nas demais cláusulas não houve nenhuma perda

Em Assembleia Geral realizada, após diversas rodadas de negociações, os Vigilantes do Estado de Rondônia aprovaram a contraproposta do Sindicato Patronal que corrigiu a inflação em 100% no salário e ainda concedeu um aumento com ganho real no vale-alimentação.

Apesar da CCT ser 2022/2024, vale ressaltar que o reajuste salarial é discutido anualmente. Essa data vale apenas para as cláusulas sociais, que geralmente são negociadas sem grandes mudanças.

Sendo assim, os vigilantes de Rondônia receberão um aumento salarial de 10,80%, ou seja, a inflação do período totalmente corrigida e um aumento de 12,50% na alimentação, com um pequeno ganho real. O acordo foi

considerado um dos melhores para a categoria no Brasil. “O empenho da nossa Diretoria e a união dos trabalhadores foram imprescindíveis nessa negociação, saímos de consciência tranquila de dever cumprido. Disse o presidente Valdemar Cosme.

CONFIRA A TABELA DE SALÁRIO

Queremos deixar bem claro que as

| Função | Salário | H. Normal | H. Extra 50% | H. Extra 60% | H. Ext 100% |
|-------------------------------------|----------|-----------|--------------|---------------------|-------------|
| Vigilante | 1.497,22 | 6,80 | 10,20 | 10,88 | 13,6 |
| Vig. Líder | 1.497,22 | 6,80 | 10,20 | 10,88 | 13,6 |
| Mot. Carro Leve | 1.497,22 | 6,80 | 10,20 | 10,88 | 13,6 |
| Inspetor I | 2.576,73 | 11,71 | 17,56 | 18,74 | 23,4 |
| Inspetor II | 3.163,87 | 14,38 | 21,57 | 23,00 | 28,7 |
| Escolta Armada | 2.862,02 | 13,00 | 19,50 | 20,80 | 26,0 |
| Vig. Orgânico | 1.497,22 | 6,80 | 10,20 | 10,88 | 13,6 |
| Vig. de Evento | | 19,18 | | | |
| Vig. Seg. P. Privada | | 22,83 | | | |
| Vig. Bombeiro Civil | 1.497,22 | 6,80 | 10,20 | 10,88 | 13,6 |
| Mon. Sis. Elet. Seg. Int | 1.497,22 | 6,80 | 10,20 | 10,88 | 13,6 |
| ALIMENTAÇÃO VALOR DIÁRIO: R\$ 36,00 | | | | 12 x36 VALOR 15 PLA | |

negociações em relação ao aumento salarial dos trabalhadores do carro forte continuam. Acontece que, o Sindicato Patronal desvinculou a categoria dos demais vigilantes, criando um novo Sindicato; porém o representante legal dos trabalhadores do carro forte continua sendo o SINTESV/RO.

“Agradecemos o empenho de todos e a participação nas Assembleias” concluiu o presidente do SINTESV/RO, Valdemar Cosme.

Todas as reuniões foram transmitidas ao vivo e estão disponíveis em nossa página no Facebook, @sintesv ro.

FONTE: RONDONIA DINAMICA

LIVE

Compromisso é para ser cumprido, diga não as mudanças na PL 245

05/04 - 19h

Márcio Figueredo
Presidente
Sinforte-RN

Dr. Benedito Oderley
Advogado
Sinforte-RN

Iran Marcolino
Assessor CNTV

@Sindfortern

Sinforte/rn

A revista do empregado no local de trabalho



É um fato incontroverso que a proteção ao seu patrimônio é uma das permanentes preocupações das empresas no Brasil. Seja contra-ataques externos, de meliantes que

tentem entrar no local para furtar objetos, seja contra atos internos, de empregados que busquem subtrair bens da empresa.

No bojo dessa preocupação, surgiu uma

ferramenta frequentemente utilizada pelas empresas brasileiras para se prevenir de atos internos: a revista do empregado, na chegada ou na saída ao local de trabalho.

Sucedem que, apesar do seu uso habitual, existem inúmeras dúvidas e equívocos acerca da maneira como esta revista costuma ser realizada no país: teria ela que ser realizada por vigilante do mesmo sexo do empregado? Independente do sexo do vigilante, poderia ele tocar em objetos no interior de bolsas ou mochilas do empregado, no ato da revista?

Estes e outros questionamentos são frequentes quando se trata de analisar como deve ser realizada uma revista do empregado no Brasil.

Primeiramente, é essencial apontar que, independente da forma, os direitos fundamentais do empregado jamais poderão ser desrespeitados.

Nesse sentido, são absolutamente proibidas revistas que o exponham a situações vexatórias – mas que não raro ocorrem, chegando à Justiça do Trabalho para exame –, tais como: a imposição da nudez do empregado ao chegar ou sair do local de trabalho, para se verificar se ele porta algum objeto da empresa; o toque em partes íntimas do empregado, no momento da revista.

Partindo-se desta premissa, torna-se mais simples examinar a questão: o vigilante, no ato da revista, deverá respeitar a intimidade do empregado. Tanto que não poderá, ao revistar bolsas, sacolas ou mochilas do empregado, tocar nos objetos no seu interior. Poderá, contudo, pedir ao empregado que o faça, deslocando-os para permitir uma visão completa, pelo vigilante, do seu interior.

Apesar dessa cautela, não se revela como necessário o fato de o vigilante ser do mesmo sexo do empregado. Especialmente se pensarmos em pequenas ou médias empresas, que normalmente dispõem de um ou poucos vigilantes. Deverá o vigilante, portanto, independente do seu sexo, ter somente cautela no ato da revista, que não poderá ser invasiva nem vexatória.

Outro aspecto relevante da revista é que ela não pode ser direcionada a somente alguns dos empregados, por seleção aleatória do vigilante no ato; isto porque tal prática configuraria ato discriminatório, eis que tal seleção seria subjetiva. Deve ter lugar, assim, em todos os empregados da empresa que entram ou saem naquele momento.

Importante destacar, por fim, que o empregado que venha a ser flagrado tentando subtrair algum objeto da empresa não poderá ser exposto à humilhação, como a sua condução forçada e sob ataques verbais dos vigilantes, ou mesmo ser retirado do local de trabalho algemado, após a chegada da polícia. Deve haver, portanto, o cuidado de se tomar as medidas necessárias com discricção.

Pode-se concluir, desse modo, pela necessidade de se equilibrar a proteção ao patrimônio da empresa e a salvaguarda da intimidade e da dignidade do empregado, no ato da revista.

Xerxes Gusmão é Juiz do Trabalho do TRT do ES. Professor universitário. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e Previdenciário, pela Universidade de Paris 1 – Panthéon-Sorbonne.

Fonte: FOLHA VITORIA

Lula discute revisão da reforma Trabalhista com ministra do Trabalho da Espanha

Objetivo é recuperar direitos, fortalecer o mercado interno, qualificar a mão de obra, aumentando a qualidade e a produtividade

REPRODUÇÃO



O ex-presidente Lula (PT) se reuniu nesta quarta-feira (30) com a vice-presidente e ministra do Trabalho e Economia Social da Espanha, Yolanda Díaz, que está no Brasil, para discutir a revisão da reforma Trabalhista do ilegítimo Michel Temer (MDB-SP), que acabou com mais de cem itens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O objetivo é recuperar direitos, fortalecer o mercado interno, qualificar a mão de obra, aumentando a qualidade e a produtividade.

Foi com os mesmos objetivos que a Espanha aprovou, a partir de um acordo envolvendo trabalhadores e empresários, uma revisão da reforma trabalhista feita pelo governo conservador de Mariano Rajoy. Lula já sinalizou querer fazer o mesmo no Brasil.

O último encontro com Yolanda Díaz foi a terceira reunião sobre o processo espanhol

de revisão da reforma trabalhista da qual Lula participou. Ele já tinha se reunido com a ministra em Madri, em novembro, e feito uma reunião virtual com autoridades do governo espanhol em janeiro.

A reforma espanhola foi conduzida ao longo de negociações entre entidades de trabalhadores e empresários em diálogo durante nove meses, discutindo como dar mais estabilidade e direitos aos trabalhadores sem afetar a geração de emprego. Contratos temporários, por exemplo, ficaram limitados a atividades específicas, quando houver justificativas concretas.

Yolanda apontou a importância da mudança na cultura empresarial para as reformas. Os empresários, relatou a ministra, precisaram entender que mão de obra mais estável, motivada e qualificada resultava em negócios mais prósperos. Ela destacou também a necessidade de mecanismos para enfrentar crises como a pandemia e a guerra, e evitar demissões em massa em situações como essas, gerando crises econômicas imensas.

Segundo a ministra a maior tarefa para viabilização da revisão da reforma foi gerar confiança no diálogo entre empresários e trabalhadores, fortalecer as duas partes e fechar acordos confiáveis para ambos.

Com informações do Brasil247

FONTE: CUT

PPP e LTCAT – Documentos que devem ser apresentados na comprovação da atividade especial

O PPP é preenchido conforme o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho



A aposentadoria em suas diversas modalidades é um benefício garantido pelo INSS. Quando o assunto é aposentadoria especial, estamos falando do benefício assegurado aos profissionais que exerceram suas atividades laborais expostos a agentes insalubres (prejudiciais à saúde) ou em condições perigosas. Para ter acesso a essa aposentadoria, o segurado precisa apresentar uma certa documentação.

Como o segurado pode conseguir a Aposentadoria Especial?

Existem duas maneiras de comprovar que a profissão tem direito a Aposentadoria Especial, são elas:

Para trabalhadores que exerceram atividades especiais antes de 28 de abril de 1995 – A profissão anotada na Carteira de Trabalho tem o direito presumido, logo o comprovante é a própria Carteira de Trabalho.

Para trabalhadores que exerceram atividades

especiais após 28 de abril de 1995 – Nesse caso, é preciso preencher alguns formulários que são fornecidos pelos empregadores. O formulário utilizado atualmente é o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

Como podemos definir o PPP?

O Perfil Profissiográfico Previdenciário é um documento que deve ser apresentado pelo contribuinte para comprovar que exerce suas funções de trabalho exposto a agentes insalubres ou a situações perigosas.

O PPP contém todas as informações referentes ao trabalhador (atividade que exerce, agente nocivo ao qual sofre exposição, intensidade do agente, exames médicos e dados referentes à empresa onde trabalha)

O PPP é preenchido conforme o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

Quem é o responsável por emitir o PPP?

As empresas e instituições que contratam trabalhadores para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e para o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais têm a obrigação de emitir o PPP, assim como todas as empresas que executam atividades onde os seus funcionários fiquem exposto a agentes nocivos ou a condições perigosas.

O empregador que não emitir o PPP estará sujeito à multa.

Importante: Para evitar dores de cabeça

no pedido da Aposentadoria Especial junto ao INSS, é aconselhável que o colaborador exija o PPP antes de sair de fato da empresa.

O que é Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho?

O LTCAT é um documento comprobatório, onde são apresentadas as condições de trabalho e a exposição a agentes insalubres.

O trabalhador só terá acesso à aposentadoria especial se comprovar essas duas situações.

O LTCAT é emitido pelo médico do trabalho ou pelo engenheiro de segurança do trabalho.

Acompanhe a seguir, quais são as informações apresentadas no documento:

Sugestões gerais e específicas de controle das exposições aos agentes avaliados;

A integração ou não do ambiente nos critérios das leis da previdência para a concessão da Aposentadoria Especial;

A neutralização ou a atenuação da nocividade, através da análise da eficácia dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) ou dos Equipamentos de Proteção Coletiva;

A exposição dos trabalhadores a agentes nocivos;

As características e as condições dos locais de trabalho.

Fonte: [Jornal Contábil](#)

Regras do teletrabalho de Bolsonaro prejudicam trabalhador. Entenda por quê

MP de Bolsonaro permite jornadas exaustivas sem contrapartida financeira dos patrões, muda regras do direito à desconexão e restringe a atuação sindical, entre outras medidas



Foto: MARCELO CAMARGO/AGÊNCIA BRASI

O trabalhador e a trabalhadora podem ser importunados a qualquer hora por meio eletrônico, seja celular, e-mail e outras formas de comunicação, fora da jornada, sem contar como tempo à disposição do empregador,

regime de prontidão ou de sobreaviso. É isso que prevê a Medida Provisória (MP) nº 1.108/22, editada pelo governo de Jair Bolsonaro, que trata de questões relacionadas ao trabalho híbrido, caracterizado pela execução das tarefas

parte dos dias da semana em casa e parte na empresa.

Publicada na segunda-feira (28), a MP alterou a legislação e passou a prever que apenas “empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” podem ficar sem controle de jornada.

Agora há dois tipos de regime de jornada para o teletrabalho: um com jornada de trabalho, que é caracterizado por controle de ponto e pagamento das horas extras; outro sem jornada de trabalho, por produção ou tarefa.

Antes, a previsão legal abarcava todos os trabalhadores em teletrabalho, independentemente de como eram desempenhadas e entregues as atividades.

A mudança foi duramente criticada pelo secretário de Relações de Trabalho da CUT Nacional, Ari Aloraldo do Nascimento. Segundo ele, há um movimento no Brasil e no mundo, de interesse do empresariado, pela expansão das formas de controle do trabalho à distância e pela redução e repasse de custos da atividade econômica das empresas.

“A MP, não por acaso, trata da possibilidade do teletrabalho por produção, sem controle de jornada de trabalho, do tempo de não trabalho, dos descansos remunerados, do direito à desconexão, sem contrapartidas de remuneração, repassando os custos da empresa para a classe trabalhadora, sem discussão de condições de saúde e segurança, e do direito da família à privacidade e outros direitos”, diz Ari.

Crítica neste sentido faz também os advogados do Escritório LBS que analisaram o teor da MP do governo. Para eles, é possível ao empregador controlar a jornada de trabalho e tal restrição pode estimular a adoção de produções ou tarefas em grande volume, acarretando jornadas de trabalho exaustivas.

Outra medida contida na MP é que essas mudanças não precisam ser feitas por meio

do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), basta o patrão pressionar o trabalhador que, sem apoio do seu sindicato, sairá mais uma vez prejudicado, alertam os advogados do LBS.

“A antiga redação possibilitava a negociação coletiva do regime de trabalho híbrido, o que agora torna-se desnecessário, distanciando o movimento sindical do trabalhador e possibilitando pactuação de forma individual”, dizem em nota os advogados.

Sobre este ponto, o secretário da CUT Nacional ressalta que tentam insistentemente impor a negociação individual, há anos, em detrimento da negociação coletiva.

“Na negociação individual o trabalhador ou a trabalhadora que necessita do trabalho para seu sustento e da família, ainda mais em momentos de crise econômica como o atual, se sujeita a qualquer tipo de regramento da empresa. Já na negociação coletiva, a classe trabalhadora une forças para colocar limites à sanha do capital de aumentar seus lucros através da precarização das condições de trabalho”, diz Ari Aloraldo.

Na mesma MP sobre o teletrabalho a empresa fica isenta de pagar os custos de mudança de cidade do trabalhador, caso seja determinado o retorno para as atividades presenciais e também não exige qualquer negociação coletiva.

Para o secretário de Relações do Trabalho da CUT Nacional, mais uma vez o governo ataca um direito conquistado por meio da luta sindical junto às empresas nas negociações coletivas e junto ao Congresso Federal.

“A ampliação do teletrabalho foi acelerada durante a pandemia como forma de proteção a milhões de trabalhadores e trabalhadoras que tiveram a oportunidade de não se exporem ao vírus da covid-19 nos locais de trabalho, sobretudo em sua fase mais aguda”, ressalta Ari.

A MP também dificulta eventual discussão de enquadramento do empregado em teletrabalho

como operador de telemarketing ou de teleatendimento, que tem jornada reduzida.

A única medida que poderia ser benéfica, que priorizaria o teletrabalho aos empregados com deficiência ou com filhos até 4 anos, na verdade, segundo os advogados, não traz obrigação ao empregador já que a palavra “prioridade” incluída no texto, não obriga a nada.

Programa Renda e Oportunidade

No total, o governo federal publicou diversas alterações legislativas, por meio da edição das Medidas Provisórias nºs 1.105, 1.106, 1.108 e 1.109 e do Decreto nº 10.999. O conjunto de alterações foi denominado “Programa Renda e Oportunidade”.

A MP nº 1.105 permite o saque extraordinário do FGTS de até R\$ 1.000,00, até 15 de dezembro de 2022. A MP nº 1.106, por sua vez, amplia a margem de empréstimo consignado dos atuais 35% do valor do benefício de aposentadoria e pensão para até 40%, além de incluir o empréstimo consignado também aos beneficiários do (BPC) ou do Auxílio Brasil.

A MP nº 1.107/22 institui o Sim Digital – Programa de Simplificação do Microcrédito Digital e a MP nº 1.109/22 traz mudanças temporárias na legislação em decorrência nas situações de estado de calamidade, com mudanças no teletrabalho, possibilidade de antecipação de férias individuais e coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS, suspensão dos contratos de trabalho, redução da jornada e do salário, pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Por fim, o Decreto nº 10.999 antecipa o pagamento do abono anual (13º salário) devido aos beneficiários do INSS.

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

As MPs publicadas na última segunda-feira (28), têm prazo de validade de 60 dias, prorrogáveis por mais 60, para serem aprovadas no Congresso Nacional. Se não forem apreciadas nesse prazo, deixam de valer.

“O governo deveria estar empenhado em promover emprego e renda e não precarizar os postos de trabalho. Sua preocupação deveria ser com os preços dos combustíveis, do gás de cozinha e dos alimentos, com o escândalo do MEC, mas não sua única preocupação é retirar direito do trabalhador e proteger os maus patrões”, finaliza Ari Aloraldio.

Saiba o que é Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é feito a partir de uma negociação entre o sindicato que representa a categoria, os próprios trabalhadores e uma empresa. O ACT estipula condições de trabalho e benefícios, reajustes salariais etc.

Diferentemente da Convenção Coletiva de Trabalho, que vale para toda a categoria representada, os efeitos de um Acordo Coletivo de Trabalho se limitam apenas às empresas acordantes e seus respectivos empregados.

O Acordo Coletivo de Trabalho está disposto no § 1º do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho e é instrumento jurídico que, para ter validade após a negociação, precisa ser aprovado em assembleia da categoria.

Quando o acordo coletivo não é firmado entre as partes nas mesas de negociação, a empresa ou o sindicato recorrem a Justiça do Trabalho que estabelece o dissídio coletivo.

FONTE: CUT - Escrito por: Rosely Rocha |

Editado por: Marize Muniz

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

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