



BAHIA

ELEIÇÕES SINDVIGILANTES/BA

1º DIA COM A CATEGORIA VOTANDO E DECIDINDO NO VOTO SOBRE UM SINDICATO QUE EFETIVAMENTE DEFENDA SUAS CONQUISTAS



Os Vigilantes começaram a votar nesta quarta-feira, 27, nas eleições para escolha da nova diretoria do Sindicato. E eleição vai até sexta-feira, dia 29 e todo vigilante associado pode votar.

Duas chapas estão disputando o pleito e a categoria tem oportunidade de escolher quem efetivamente está habilitado, tem competência e responsabilidade para defender suas conquistas e seus pleitos.

TENTATIVA DE MELAR O PLEITO – Hoje, no início da votação, o Sindicato recebeu uma notificação da justiça do trabalho questionando a elegibilidade de um dos candidatos da Chapa 1 – De luta, Sem Pelego, Sem Covarde, Sem Patrão. Uma clara tentativa da Chapa 2 de tentar

levar a disputa para o tapetão, sem o voto da categoria.

A Chapa 2 tentou com o Juiz da 65ª Vara do Trabalho a suspensão da eleição e do candidato, mas perdeu. Depois recorreu ao Tribunal, conseguindo uma decisão parcial. O Sindicato acatou a decisão da justiça, mas está recorrendo, até porque a decisão é equivocada.

A decisão não para a eleição e o Sindicato quer que seja a categoria que decida.

Quem não tem medo de eleição, quer o voto do peão.

Todos votando.

Sindvigilantes é da categoria, é de luta!

FONTE: SINDVIGILANTES/BA

PAGAMENTO DE PROCESSO PROSEGUR – SEGURPRO

**MESMO COM ELEIÇÃO, SINDICATO NÃO DEIXA VIGILANTE NA MÃO
SAIU CHEQUE PARA 340 VIGILANTES DO ACORDO SINDICATO X
PROSEGUR/SEGURPRO**



ATENÇÃO

Mesmo com a movimentação e agitação da eleição o Sindicato não quer deixar os Vigilantes sem seu dinheiro, sua conquista.

Nesta quinta o Sindicato começa o atendimento dos 340 colegas Prosegur ou Segurpro beneficiados pelo Acordo firmado pelo Sindicato com as empresas e homologado pela justiça.

Cada um dos 340 colegas receberão um cheque de quase 1.000.

O Acordo foi discutido em Assembleia realizada ainda no ano passado.

As ações são de 2015/2016 e reclamaram na justiça multas por descumprimento da CCT e da lei, principalmente troca de farda a cada 6 meses e exame periódico anual.

Os colegas da capital já podem comparecer no Sindicato nesta quinta e sexta-feira, 28

e 29/07/2022, levando original e copia dos documentos:

- RG/CPF/PIS.
- Comprovante de Residência.
- CTPS (pagina da foto, verso e pagina do contrato Prosegur/Segurpro).

Para os do interior, iniciaremos com:

- anotação de email;
- envio do recibo e retorno com numero de conta e documentos.

Agora, confira seu nome e usufrua da Conquista de uma direção sindical que prova a todo instante que sabe lutar, tem coragem de lutar e conquistar.

Veja a lista dos 330 vigilantes no site ou redes sociais da entidade.

Fonte: SINDVIGILANTES/BA

Segurança bancária é necessária para toda a sociedade

Garantias no setor é tema de mesa entre a categoria e bancos e faz parte das negociações da Campanha Nacional 2022 dos bancários



A segurança bancária será tratada na mesa de negociação entre o Comando Nacional dos Bancários e a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) desta quinta-feira (28). O tema é importante para a categoria bancária, pois está relacionado à vida e à integridade física, tanto dos trabalhadores do ramo financeiro como também dos clientes.

De acordo com pesquisa feita em 2020, em parceria pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e a Confederação Nacional dos Vigilantes (CNTV), ocorreram 839 ataques no setor: 321 explosões ou arrombamentos de caixas eletrônicos, 439 assaltos ou tentativas, 34 ataques a carros-fortes e 45 saidinhas bancárias, além de 40 assaltos a correspondentes e outros 86 a agências dos Correios ou lotéricas. Ao todo, ocorreram seis mortes nesse ano.

“Este assunto vai muito além daquilo que os bancos dissimulam e tentam não ver, é muito mais que falta de segurança nas agências, é o sentimento de medo e ansiedade no dia a dia nos locais de trabalho sem um mínimo

de segurança”, alertou o coordenador do Coletivo Nacional de Segurança Bancária da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), Elias Jordão.

“Depois de anos de números crescentes de ataques a bancos, conseguimos avançar na mesa bipartite de segurança bancária com a instalação de vários itens de segurança nas agências, sendo a instalação das portas de segurança a maior conquista. Mas, agora os bancos estão indo na contramão”, completou Elias, que também é secretário de Políticas Sociais da Contraf-CUT.

Garantia legal

A Lei Nacional de Segurança Bancária obriga, para o funcionamento de um estabelecimento financeiro, a existência de um sistema com vigilantes bem preparados, protegidos e armados, e câmeras de monitoramento, além de mais um item a critério das instituições, como a porta giratória, definida em acordo com a categoria. Ao longo de negociações entre entidades sindicais e os bancos, também foram incluídos alarme interligado com outra unidade da instituição, empresa de segurança ou órgão policial; cofre com temporizador; e biombos para separar a área dos caixas e filas. O plano de segurança deve ser fiscalizado pela Polícia Federal.

Durante a pandemia, os bancos investiram na implantação de lojas de negócios, em substituição às agências. Segundo o dirigente da Contraf-CUT, com essa adaptação, começou

a retirada das portas giratórias e dos vigilantes. Apesar da reação dos trabalhadores contra a medida e da presença de caixas eletrônicos nesses locais, os bancos alegam não existir trânsito de numerário nessas unidades para manter a decisão. “A categoria, porém, exige que a segurança não seja tratada como custo, e sim como medida que preserve a vida de trabalhadores e clientes” pontuou Elias. “Além do mais, o lucro dos bancos permite que se garanta a segurança de todos”, concluiu.

O secretário afirmou que “a categoria não

é contra esse novo modelo de negócios, mas não aceita que essas unidades operem sem segurança, gerando riscos para funcionários e a sociedade”. Ele também lembra que diversas vezes os bancos têm afirmado que estas unidades não trazem riscos. “Mas, o que tínhamos já tem acontecido em todo o país, com vários casos de ameaças e agressão a funcionários. Os relatos de ansiedade e de medo destes funcionários também são recorrentes e isso afeta sua saúde”, disse.

FONTE: CONTRAF

Trabalho intermitente: saiba o que é e quais são os seus direitos



Legalizado pela reforma Trabalhista do ilegítimo Michel Temer (MDB), em 2017, o ‘bico’ passou a ser chamado de ‘trabalho intermitente’, uma forma de contratação em que os patrões exploram a mão de obra pagando somente pelas horas trabalhadas.

“Isso não é emprego, é escravidão. Só falta colocar a corrente no pé das pessoas”. Foi assim que o ex-presidente Lula (PT), um crítico ferrenho da reforma de Temer, que destruiu mais de 100 itens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), definiu o trabalho intermitente em discurso em Olinda (PE), na semana passada.

E Lula tem razão. Por este modelo, o trabalhador é convocado a realizar a atividade

profissional por um tempo determinado, de acordo com a conveniência do patrão, sem cumprir uma jornada fixa e, dependendo de quanto ganha e de quantas vezes for chamado, pode ganhar por mês menos de um salário mínimo, hoje de R\$ 1.212.

O PortalCUT ouviu especialistas para saber quais as regras do trabalho intermitente, quais os direitos dos trabalhadores, como fica a aposentadoria e as obrigações dos patrões.

Veja quais são as regras e os direitos nesta forma de contratação:

O trabalhador tem os mesmos direitos que os demais trabalhadores de jornadas fixas, porém, proporcionais às horas que trabalha, ou seja, nos períodos em que é convocado pelo patrão.

1 – Carteira de trabalho: a contratação é feita por escrito e o registro deve constar em carteira de trabalho

2 – Valor da hora: uma das dúvidas que sempre surgem em relação à remuneração do intermitente é sobre a impossibilidade ser menor do que o salário mínimo. O advogado especialista em Direito do Trabalho, sócio do LBS Advogados, Fernando Hirsche explica que “sim, pode acontecer”.

“Sempre a proporcionalidade por hora

trabalhada em relação ao salário mínimo deve respeitada. Se ele trabalhar menos que uma jornada normal, trabalhar apenas 10 horas, por exemplo, pode receber menos que o mínimo”, ele diz

Ou seja, a hora trabalhada não pode ter valor inferior ao valor de referência da hora do salário mínimo. Como exemplo, se a jornada da categoria for como a da maioria das categorias, de 220 horas mensais, o valor da hora, levando em consideração o salário mínimo atual, será de R\$ 5,51.

O valor também não pode ser inferior ao pago para os demais funcionários que exercem a mesma função na empresa.

O pagamento não pode exceder o prazo de 30 dias a partir da convocação. Sobre o valor pago, já incidem as verbas proporcionais referentes a férias e 13º salário.

3 – Férias: por ser a mesma regra das contratações habituais, os períodos são de 30 dias, concedidos a cada 12 meses, que podem ser fracionadas em três períodos.

Neste caso, os trabalhadores não recebem adiantamento de férias e 1/3 de férias pois esses valores estão incluídos no pagamento feito ao final de cada convocação.

4 - 13º Salário: assim como no caso das férias, o abono de fim de ano é pago junto com a remuneração que o trabalhador recebe ao final da convocação

5 – FGTS: o recolhimento para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é feito pela empresa, com base na remuneração paga ao trabalhador. Em caso de demissão sem justa causa o trabalhador tem o direito de sacar comente 80% do saldo depositado na conta do fundo.

6 – Seguro-desemprego: o trabalhador com contrato intermitente não tem direito ao benefício, mesmo quando é demitido sem justa causa.

7 – Contribuições ao INSS

As contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e, portanto, as garantias previdenciárias do trabalhador com contrato intermitente de trabalho é outro item falho da legislação, muito criticado por especialistas e dirigentes sindicais que lutam pelos direitos da classe trabalhadora.

“Para pagar um mês de contribuição ao INSS,

é preciso trabalhar dois ou três meses e isso torna quase impossível a aposentadoria para os intermitentes”, diz o secretário de Assuntos Jurídicos da CUT, Valeir Ertle, que acrescenta: “Como disse Lula, é uma forma de escravidão”.

“Os salários menores representam menores contribuições e, com todas as dificuldades impostas pela reforma da Previdência [aprovada pelo governo de Jair Bolsonaro (PL), em 2019] para poder se aposentar, o trabalhador teria de conseguir trabalhar em mais de um emprego com contrato intermitente”, complementa a técnica do Dieese, Rosângela Vieira.

Relação empresa x trabalhador

1 – Prazo para convocação: é dever da empresa convocar o trabalhador respeitando a antecedência de 72 horas. Não pode ‘avisar de última hora’.

A partir da convocação o trabalhador tem até 24 horas para aceitar ou não. Se não responder a empresa entenderá como se o trabalhador tivesse recusado atender ao chamado.

A convocação, em geral, é feita por meios que permitam um registro do contato, como mensagem de texto ou áudio no WhatsApp, e-mail etc.

2 – Multas para trabalhador ou empresa

Caso o trabalhador ou a empresa não cumpra as regras depois de acertar como fazer a convocação, há uma multa de 50% da remuneração prevista, que deverá ser paga no prazo de 30 dias. Se o trabalhador desobedecer as regras ele terá de pagar. Se for a empresa, é ela que pagará a multa.

Ou seja, no caso do trabalhador, se ele for chamado e aceitar o trabalho, mas por qualquer motivo não puder cumprir, terá de pagar metade do que receberia de remuneração.

No entanto, a lei prevê a possibilidade de compensação dessa multa também no prazo de 30 dias.

3 – Jornadas: as empresas devem manter períodos de inatividade entre uma convocação e outra. Caso o trabalhador atinja o limite de 44 horas semanais ou 220 mensais, conforme estabelece a CLT, ele passa a ser considerado trabalhador tradicional e não mais intermitente.

Não há um limite mínimo para convocações. O trabalhador, por exemplo, pode ser chamado para cumprir apenas uma hora em um mês ou até mesmo, nem ser convocado.

Formalidades

1 – Contratação

Os contratos de trabalho devem ter a identificação da empresa, do empregado, o valor combinado e a forma de pagamento, o prazo para pagamento, local e horários de trabalho (diurnos ou noturnos), as formas de contato para convocação e regras de como proceder em casos de desistência da convocação.

2 – Rescisão

A rescisão do contrato é automática quando há a inatividade por mais de 12 meses.

Pode ocorrer também por demissão com justa causa e rescisão indireta – quando o trabalhador decide romper o contrato por quebra de alguma regra do contrato.

Ou ainda a demissão sem justa causa. Neste caso a empresa terá de arcar com verbas rescisórias e aviso prévio calculados com base nos meses em houve atividade, efetivamente.

Panorama do trabalho intermitente

A reforma Trabalhista, conforme alertou a CUT, foi uma das ações orquestradas pela direita brasileira, que incluiu o golpe contra a presidenta Dilma Rousseff e que, como denunciava a Central e suas entidades, era um golpe contra a classe trabalhadora. A afirmação é do secretário de Relações do Trabalho da Central, Ari Aloraldo Nascimento.

Ele afirma que o que mais chama a atenção e precisa ficar claro para os trabalhadores é que a reforma foi anunciada como uma grande ação que geraria no mínimo seis milhões de empregos, o que não aconteceu e, pior, legalizou formas precárias de contratação que tiraram direitos e reduziram a renda dos brasileiros. “E o trabalho intermitente é um destaque dessa mentira que foi a reforma Trabalhista”, ele diz.

“Não é através do trabalho intermitente que se garante trabalho, renda e vida dignas a esta parcela da classe trabalhadora. É com a garantia de todos os direitos e conquistas trabalhistas, tais como férias remuneradas, descanso semanal remunerado, piso da categoria, adicional de hora extra, medidas de saúde e segurança, negociação coletiva, reajuste salarial”, reforça o dirigente.

Ao contrário do que dizia o governo Temer, a

flexibilização das leis trabalhistas não gerou os empregos prometidos.

Dados levantados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho mostram que, em 2020, o número de trabalhadores nesse regime foi de 199.604, um aumento de 223% em relação a 2018, ano seguinte a promulgação da reforma (em novembro de 2017) quando eram 61.705 trabalhadores intermitentes

Em termos de remuneração, a média de rendimentos desses trabalhadores, em 2020, foi de 601,08, cerca de metade de um salário mínimo, que naquele ano foi de R\$ 1.045,00.

Outro dado levantado e que mostra que era mentiroso um dos argumentos para legalizar o trabalho intermitente – o de que trabalhadores poderiam prestar serviços para vários patrões e, assim, até ganhar mais do que a média salarial nacional. Não é o que acontece. A média trabalhada em 2020 ficou em 12 horas por semana, enquanto a média nas contratações habituais, com jornada fixa foi de 40 horas.

Os setores que mais se utilizaram dessa foram de contratação foram o de serviços (47%) e o comércio (22%).

Com base nos dados do Caged, o dirigente da CUT avalia que este tipo de inserção no mercado de trabalho ainda se mantém reduzido já que, “apesar de a reforma legalizar o bico ainda há a possibilidade de manter relações trabalhistas informais, que são milhões no Brasil hoje, ou seja, trabalhadores sem nem ao menos os poucos direitos que a contratação intermitente mantém”

A afirmação de Ari Aloraldo é atestada por outra especialista no assunto. “O trabalho intermitente foi incapaz de resolver a deterioração do mercado de trabalho brasileiro. Foi somente a legalização do trabalho precário que já existia”, diz a técnica do Dieese, Rosângela Vieira.

Foto: Pedro Ventura / Agência Brasília

Fonte: CUT - Andre Accarini | Editado por:

Marize Muniz - CUT Brasil

Trabalho em prédio que armazena inflamáveis dá direito a adicional

Atividades desenvolvidas em edifícios onde haja tanques para armazenamento de líquido inflamável em quantidade superior ao limite legal implicam direito ao recebimento de adicional de periculosidade ao indivíduo que ali trabalha — quer os tanques estejam localizados no mesmo pavimento em que está o empregado, quer não.

Divulgação/TST



O ministro Alberto Balazeiro foi responsável pela relatoria do recurso

Assim entendeu a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao condenar a empresa Call Tecnologia e Serviços Ltda. a pagar a uma operadora um adicional de periculosidade. Foi concluído que ela exerce suas atividades em área considerada de risco em decorrência do armazenamento de óleo diesel em quantidade maior do que a permitida legalmente no prédio

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

onde atua, ensejando direito a compensação.

Originalmente, a reclamação trabalhista, julgada pela 68ª Vara do Trabalho de São Paulo, havia levado à condenação da empresa ao pagamento de adicional de periculosidade de 30%, calculado sobre o salário básico, e reflexos. No entanto, a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista), que negou o adicional. A mulher, então, recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho.

Relator do recurso de revista da profissional, o ministro Alberto Balazeiro afirmou que “considera-se como área de risco toda a área interna da construção vertical”, motivo pelo qual o adicional é devido. O colegiado acompanhou seu entendimento, inferindo que foi contrariada na decisão anterior a Orientação Jurisprudencial 385, da SDI-1 do TST, e, assim, provendo o recurso.

POR Sabrina Brito é editora da 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