



STF derruba lei do DF que exige divulgação de prestação de contas de contribuição sindical

O entendimento é de que a competência para legislar sobre organização sindical é da União



O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou inconstitucional lei do Distrito Federal que determinava a publicação, na internet, das ações e prestações de contas relativas às contribuições e demais verbas recebidas por entidades sindicais. A decisão foi tomada na sessão virtual encerrada em 19/8, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5349, ajuizada pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

Organização sindical

O voto da relatora da ação, ministra Rosa Weber, pela procedência do pedido, foi seguido por unanimidade. Segundo ela, a Lei distrital 5.470/2015 trata de organização sindical,

matéria própria do direito do trabalho e, portanto, de competência legislativa privativa da União. A norma também retrata os sindicatos como entidades associativas, o que implica igualmente a competência legislativa privativa da União, por ser tema de direito civil.

De acordo com as ministra, parte das verbas citadas na lei distrital são contribuições sindicais descontadas em folha, porém não mais compulsórias, em virtude da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), que passou a exigir a concordância expressa e específica dos integrantes da categoria para o recolhimento - o que foi declarado constitucional pelo STF na ADI 5794.

Mesmo que tenha sido alterada a natureza tributária da parcela, a ministra observou que permanece a competência legislativa da União para dispor sobre ela. Assim, a lei distrital impõe obrigação ligada a aporte disciplinado por lei federal, “agora facultativa por opção do Congresso Nacional”, concluiu.

Fonte: TST

PAGAMENTO DE PROCESSO

MUTIRÃO DINHEIRO NA MÃO AGOSTO/2022 – STARVIG

MAIS 75 VIGILANTES STARVIG INCLUIDOS NO MUTIRÃO DO PROXIMO SABADO, 27



Num esforço para contemplar mais Vigilantes beneficiados pelas conquistas do seu Sindicato de luta e combativo, mais 75 colegas de outro processo do Sindicato contra a Starvig estão incluídos no MUTIRÃO do próximo sábado, 27. Com esta inclusão, chegamos a 578 neste pacote.

Os créditos deste processo chegaram depois de fechado o pacote do Mutirão. Mas com esforço e dedicação de dirigentes e da equipe de apoio do Sindicato mais colegas estão incluídos.

Agora se ligue nas recomendações:

- **BENEFICIÁRIOS** – Os Vigilantes relacionados em cada um dos processos ganhos na justiça onde o Sindicato cobrou multa por descumprimento do prazo de troca de uniforme ou de realização do exame médico periódico (ASO);

- **QUANTO CADA UM VAI RECEBER?** Os valores dependem de cada processo. Para o lote deste sábado, há processos com valores variando de R\$ 216 a R\$ 614 por Vigilante;

- **COMO RECEBER SEU CHEQUE?**

NA CAPITAL – Comparecendo dia 27/8 – Sábado, das 08h às 11h, no Colégio Sagrado (Av. Joana Angélica, 1380) – Nazaré.

DOCUMENTOS INDISPENSÁVEIS – Original e copia:

- RG, CPF, PIS
- Comprovante de Residência

- CTPS – pagina com Foto/verso e pagina do contrato com a empresa.

INTERIOR – Identifique os colegas da sua cidade ou região que estão na lista. Relacione-os e fale conosco. Dependendo da quantidade agendaremos uma data para fazer a entrega direta. Para quantidade ou cidades menores, encaminharemos através de depósito em conta. Faça contato conosco: 71 3525 6520 – Geral; 71 98814 0559 – Almir; 71 98814 0565 – Dermeval; 71 98814 0558 – Djalma; 71 98814 0556 – Paulo Brito; 71 98814.3690 – Moises/Paulo Afonso; 77 99903 1257 – Misael/Brumado; 77 98818 0092 – Damião/Vit. Conquista.

COMBATENDO OS PATRÕES QUE NÃO RESPEITAM AS CONQUISTAS E DIREITOS DOS VIGILANTES, MULTANDO-OS E COLOCANDO DINHEIRO NO BOLSO DO VIGILANTE.

Esta é a linha de atuação desta Diretoria, de luta, sem pelego, sem covarde. Aqui covarde e errante não fica.

E assim, vamos construindo a luta e cumprindo nosso compromisso.

É luta!

É conquista para quem fé na luta e uma direção sindical que não “arrega” para patrão!

NÃO ESQUEÇA

MUTIRÃO DINHEIRO NA MÃO – SINDVIGILANTES/BA

SABADO, 27/8 – ÀS 08H30

LOCAL – COLEGIO SAGRADO – AV. JOANA ANGELICA, 1380 – NAZARÉ – PROX. BOMPREGO FONTE NOVA. DEFRENTE ESCOLA DE ENGENHARIA ELETROMECHANICA

Agora confira no site do sindicato, o seu nome entre os 75 Starvig acrescentados no Mutirão de sábado:

PROCESSO 242.2016.17ª SINDVIGILANTES/BA X STARVIG

FONTE: SINDVIGILANTES/BA



Natal/RN 24 de agosto de 2022

Informativo de responsabilidade do Sindforte-RN

Ano XII N. 17

O Sindicato Estadual Dos Trabalhadores Vigilantes Em Transporte De Valores, Carro Forte, Escola Armada, Carro Leve E Trabalhadores Do Caixa Forte E Tesouraria Bancaria Do RN – Sindforte

SINDFORTE/RN, FAZ VISITA DE FISCALIZAÇÃO E REUNIÃO COM OS GESTORES DA PROSEGUR NATAL



No dia 23 de agosto de 2022 os diretores do SINDFORTE/RN, estiveram reunidos com os gestores Sr. Carlos Vicente e o Sr. Francisco de Assis, para tratar de assuntos pertinentes da categoria da base do Transporte de Valores. Após a fiscalização identificamos o não cumprimento exigido sobre a sala de descanso, pauta essa cobrada por este sindicato a tempos, percebesse que no setor administrativo existem salas sem uso funcional e que nos trouxe a ideia de usa-la para tal fim, dando continuidade na fiscalização identificamos que a cobertura do vestiário tem brechas que causam vazamentos podendo acarretar acidentes no vestiário dos trabalhadores. Cobramos também o cumprimento do acordo feito após a negociação salarial, referente a

equiparação salarial do Vigilante Segurança de Base, que ficou menor do que o do piso dos Vigilantes patrimoniais, solicitamos também que seja resolvido o problema nos sanitários e mictórios no banheiro da unidade de Mossoró, que faz já um tempo que ambos estão quebrados, como também o reparo do ar condicionado do refeitório da base de Mossoró, Após as reivindicações o gestor Carlos Vicente se comprometeu em atender de imediato as demandas de reparo e concerto, e as outras demandas que surgiram o gestor nos informou que traria o retorno após falar com a diretoria da São Paulo.

Sindforte-RN, separados somos fracos mais unidos somos IMBATÍVEIS



Empresa é condenada por divulgar justa causa de ex-empregado a terceiros

Por entender que a conduta da empresa dificultou a vida profissional e ofendeu a honra de seu ex-empregado, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) manteve condenação por danos morais de uma companhia de serviços de portaria e limpeza de Guarulhos (SP) que informava, a qualquer interessado, sobre a justa causa aplicada ao trabalhador demitido



Para o TRT-2, conduta da empresa gerou “inegável dificuldade” ao trabalhador Marcos Santos / USP Imagens

De acordo com os autos, o rapaz, que exercia a função de controlador de acesso, alegou ter sofrido desligamento arbitrário, o que o levou a ajuizar reclamação trabalhista. As partes chegaram a se conciliar em audiência, mas a reputação do profissional ficou comprometida.

Na reclamação, ele diz ter sido aprovado em vários processos seletivos, mas acabou rejeitado após os contratantes buscarem referências junto ao antigo empregador. O homem pediu, então, que sua esposa entrasse em contato com a empresa onde atuou simulando interesse na contratação dele para um novo emprego. Ao questionar sobre a rescisão contratual em duas ocasiões, ela também foi informada da justa causa.

A ligação telefônica foi gravada e anexada aos autos. Para o funcionário, são evidentes os impactos causados pela conduta da companhia

em sua vida profissional e social, além de sua imagem e honra.

Já a companhia refutou a alegação de dispensa arbitrária, conforme sustentou o trabalhador, e afirmou ter cumprido a aplicação gradativa de penas disciplinares até chegar à justa causa. Argumentou, ainda, que não divulga publicamente informações sobre seus ex-empregados. Por fim, acusou o rapaz de usar provas ilícitas, com quebra de sigilo telefônico.

Relatora do caso, a desembargadora Ivani Contini Bramante deu razão ao trabalhador e entendeu que a empresa prejudicou a reputação do ex-empregado. “Evidenciado nos autos que a reclamada divulga, a qualquer pessoa que entre em contato telefônico, que o reclamante foi dispensado por justa causa, o que pode gerar inegável dificuldade para retorno ao mercado de trabalho, bem como gera clara ofensa à honra”, destacou a relatora.

Assim, com base na Constituição, no Código de Processo Civil e na Lei Geral de Proteção de Dados, a Turma manteve a condenação do empregador em R\$ 4.000 por danos morais, além de fixar multa de R\$ 500 por cada informação desabonadora que prestar sobre o profissional. Com informações da assessoria de imprensa do TRT-2.

Processo 1000092-94.2020.5.02.0319

FONTE: Revista Consultor Jurídico

TST condena empresa a pagar multa de R\$ 100 mil por anunciar vagas só para jovens

Artigo 7º da Constituição Federal proíbe a distinção de idade tanto em anúncios públicos como em sites privados, apesar da lei, discriminação ainda acontece

MARCELO CAMARGO/AGÊNCIA BRASIL



Apesar de o Brasil ter deixado de ser um país jovem, como mostrou o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, mais de 10% da população já era idosa, e a tendência era aumentar, as empresas mantêm a política de descartar os profissionais mais experientes consideravelmente ou simplesmente discriminá-los na hora de contratar trabalhadores.

As alegações são muitas e, obviamente, questionáveis. Vão desde o dinamismo, passando pelo custo mais alto e chegam a questões como disponibilidade. O fato concreto é que na hora do recrutamento da mão de obra a discriminação é escancarada e o etarismo - preconceito em relação a idade - fica claro.

Um desses casos ocorreu na Paraíba. Após ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), condenou a Energisa

Paraíba S/A, a pagar R\$ 100 mil de multa por danos morais coletivos por publicar vagas de emprego estabelecendo limites de idade para os candidatos.

A empresa usou o Sistema Nacional de Emprego (Sine) para recrutar trabalhadores entre 19 e 35 anos de idade para a função de leiturista. A prática de delimitar uma faixa etária é vedada pelo artigo 7º da Constituição Federal que estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de gênero, orientação sexual, etnia, idade, cor ou estado civil, sob as penas que a lei definir”, conforme diz o texto.

No entanto, apesar da decisão, ainda é muito comum presenciar anúncios com essas especificidades, em especial nos portais privados especializados em recrutamento.

De acordo com o especialista em Direito do Trabalho, Fernando José Hirsch, sócio do LBS Advogados, escritório que presta assessoria jurídica à CUT, a regra vale também para os anúncios na iniciativa privada.

“Tudo que se refere a idade cor, estado civil, gênero, para critério de admissão, como regra geral, não é permitido”, ele diz em referência a qualquer anúncio de vagas, em qualquer meio, seja o Sine ou sites específicos.

No entanto, há exceções à regra em casos em que a idade não seja recomendada para o tipo de atividade ou haja restrições para homens

ou mulheres. Nesses casos, diz o advogado, é necessária a justificativa para a limitação de idade. “Precisam ser devidamente justificados para não ferir o artigo 7º. Tem que ser uma situação que justifique o limite”.

O advogado traz como exemplo os concursos públicos para a área de segurança como nas polícias. Há diferentes limites de idade para esses concursos. Para a Polícia Militar, cada estado brasileiro tem um limite próprio. Em São Paulo, por exemplo, é de 30 anos para soldado e oficial e 35 anos para oficial médico. E o tema gera discussões jurídicas.

“Uma função que seja de risco, que o trabalhador não possa assumir e que seja devidamente comprovado – que a condição física seja um diferencial, como árbitros de futebol, atletas profissionais, um piloto de um avião militar, por exemplo, são casos em que se pode justificar”.

Mas há casos em que o candidato se inscreve, faz a prova e depois busca na Justiça o direito a ingressar na carreira, explica o secretário de Assuntos Jurídicos da CUT, Valeir Ertle. “E conseqüente”, ele diz.

Especificamente sobre concursos públicos, o tema já foi tratado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), na súmula 683 que diz: “o limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. artigo 7º, inciso XXX, da Carta Magna, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido”.

Prática é escondida

Mesmo com a proibição por lei, a segregação por idade existe, mas fica restrita à seleção dos trabalhadores pelos recrutadores. Valeir Ertle explica que, em geral, as empresas que não distinguem idade no anúncio da vaga, acabam escolhendo os “currículos dos mais jovens”.

“É a forma de selecionar o que eles querem sem dar oportunidades às pessoas de forma mais ampla, mais justa, igual a todos”, ele pontua.

O caso

A ação do MPT foi julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), que reconheceu o dano moral coletivo e fixou a indenização em R\$ 100 mil, valor que, segundo Fernando Hirsch, nesses casos, geralmente é revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Após a sentença a empresa corrigiu sua conduta ao contratar mais empregados com idade acima de 40 anos. Em nota, a Energisa também informou que o anúncio foi um caso isolado e que, “tão logo identificado, o erro foi corrigido”.

Mercado de trabalho

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 400 mil dos 3,1 milhões de brasileiros que perderam seus empregos durante a pandemia (entre os anos de 2020 e 2021), tem 50 anos ou mais.

Uma outra pesquisa, feita pela plataforma de emprego Infojobs, em abril do ano passado, 70% das pessoas com 40 anos ou mais disseram já ter sido discriminadas no mercado de trabalho por causa da idade.

Futuro

Ainda de acordo com o IBGE, o Brasil tem hoje cerca de 32,9 milhões de idosos. Dado a ser observado é de que entre os anos de 2012 e 2019 houve um aumento de 29,5% dessa população idosa brasileira. A expectativa, de acordo com o instituto. Valeir Ertle reforça que é preciso mudar a percepção do mercado em relação às pessoas com mais idade, inclusive levando em consideração a experiência.

“Todos devem ter oportunidades. Além de políticas de geração de emprego e capacitação, é preciso acabar com o preconceito – com a ideia de que o trabalhador fica obsoleto ao chegar em uma certa idade. Isso não é verdade”, ele afirma.

FONTE: CUT - Andre Accarini | Editado por: Marize Muniz

Está em dúvida se o patrão pagou corretamente sua rescisão? Procure seu sindicato

Especialistas reforçam que sindicato é caminho mais adequado para que trabalhador tenha orientação sobre como proceder para entrar com uma ação na Justiça, caso empresa não pague seus direitos como manda a lei

MARCELO CASAL JR/AGÊNCIA BRASI



Um dos itens da reforma Trabalhista, aprovada pelo governo do ilegítimo Michel Temer (MDB), em 2017, tem trazido muitos prejuízos e causado dor de cabeça em trabalhadores e trabalhadoras. A reforma desobrigou os sindicatos a acompanharem as homologações de rescisões de contrato de trabalho e, com isso, deixou trabalhadores na mão, desprotegidos, sem o apoio dos sindicatos que conferiam os direitos e as contas, davam todas as orientações na hora de assinar a rescisão contratual. Muitos trabalhadores estão reclamando de contas erradas e direitos não pagos.

Mas a CUT alerta: os sindicatos continuam orientando os trabalhadores sobre os direitos, os cálculos e sendo o caminho mais seguro para dar orientação jurídica adequada quando for necessário reclamar na Justiça direitos não

cumpridos pelos patrões.

Cerca de 34 milhões de trabalhadores ganham até um salário mínimo por mês e pouco sabem sobre os direitos ainda garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive na hora da demissão.

O PortalCUT explica nesta reportagem quais os direitos dos trabalhadores na hora da demissão, o que o patrão tem de pagar, e que, em caso de dúvidas, o primeiro passo é procurar o sindicato de sua categoria.

A hora da demissão

Uma das principais preocupações dos trabalhadores na hora da demissão é 'será que tenho algum direito?', quanto devo receber e quais os meus direitos são a segunda e terceira perguntas que mais se ouve nos corredores das empresas.

Quem pode ajudar

Quem vai poder avaliar a situação do trabalhador, em que condições ele foi dispensado, se é possível ingressar com ação trabalhista, é um advogado especialista no tema.

A maioria dos sindicatos brasileiros possuiu um setor jurídico para ajudar o trabalhador em todas as situações, inclusive na hora da demissão. Grande parte das entidades, inclusive, tem advogados próprios para atender os trabalhadores.

"A orientação é procurar o sindicato para saber se, de fato, o trabalhador tem direitos, quais são esses direitos, qual tempo de demora do processo e as possibilidades – se vale a

pena um acordo e se tem chance discutir no judiciário”, afirma o especialista em Direito do Trabalho, Fernando José Hirsch, do escritório LBS Advogados, que presta assessoria jurídica para a CUT Nacional.

O sindicato é o primeiro lugar que o trabalhador deve ir, ainda que a homologação da rescisão tenha sido feita sem o acompanhamento da entidade.

Os trabalhadores também podem ainda recorrer à gratuidade da Justiça, procurando a defensoria pública ou o Ministério Público do Trabalho (MPT), mas, ainda assim, orientações sobre como proceder podem ser obtidas por meio dos sindicatos mais rapidamente. Veja no final do texto como funciona a Justiça gratuita.

“Nenhuma entidade sindical vai se recusar a orientar os trabalhadores. Aqueles que já são sindicalizados podem contar, a depender do sindicato, com mais vantagens, inclusive, no que diz respeito aos honorários dos advogados”, explica o secretário de Assuntos Jurídicos da CUT, Valeir Ertle, destacando a importância de todos os trabalhadores se associarem aos sindicatos de suas categorias.

Honorários

Em geral, não há uma porcentagem fixa a ser destinada ao advogado quando a ação tem decisão favorável ao trabalhador. “Isso é pactuado entre o advogado e cliente”. E outra coisa, é o que o juiz arbitra para o vencedor da ação. O máximo é de 20% do resultado ser arbitrado [valor da ação, determinada pelo juiz]. A tratativa [acordo entre advogado e cliente] não tem limites”, diz Fernando Hirsch.

Com funciona a Justiça gratuita?

A primeira coisa a se fazer para ter acesso à gratuidade é procurar a Defensoria Pública Estadual no município em que o trabalhador reside. E lá que ele obterá todas as orientações necessárias de como comprovar que tem direito à Justiça gratuita.

O principal requisito é comprovar que não tem renda ou que sua renda seja inferior a 40% do teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), hoje em R\$ 7.087,22, 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

ou seja, têm direito os trabalhadores que ganham até R\$ 2.834,82.

Uma simples declaração formal é necessária, no entanto, especialistas alertam que a parte contrária pode contestar o uso da gratuidade para que o trabalhador arque com os custos de seus advogados, caso ‘o trabalhador não ganhe a causa’.

Por isso, a orientação é anexar ao pedido o máximo possível de documentos que comprovem a situação financeira. No caso de desempregados, a Carteira de Trabalho sem registro atual, além de extratos bancários e outros comprovantes de contas a pagar. Para quem está empregado, o holerite (descritivo do pagamento) pode ser considerado.

Também para esses casos, mais uma vez, Fernando Hirsch e Valeir Ertle orientam que é importante buscar informações nos sindicatos da categoria antes para saber se é preciso entrar na Justiça, se o sindicato não poder resolver etc.

O pedido de gratuidade é feito na petição inicial do processo. No entanto, fica o alerta de que, é o juiz quem vai decidir se o pedido será aceito ou não.

Perdi a ação. Tenho que pagar a parte contrária?

O especialista em Direito do Trabalho explica que após a reforma Trabalhista, em um processo trabalhista, há essa previsão, no entanto, se o trabalhador for beneficiário da Justiça gratuita, não é obrigado.

Ou seja, se você o trabalhador perdeu um processo trabalhista, terá que desembolsar a quantia. De acordo com o artigo 791-A da legislação, os honorários de destinados ao advogado da parte vencedora, no caso, o padrão variam entre 5% e 15% do valor da causa. Cabe ao juiz determinar o valor final.

Foto: Marcello Casal Jr. / Agência Brasil

Fonte: André Accarini | Editado por: Marize

Muniz – CUT Brasil

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

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