



Piso de R\$ 3.845,63 para guardas municipais? Entenda projeto que tramita na Câmara

Segue em tramitação na Câmara a proposta que fixa o piso salarial para guardas municipais em R\$ 3.845,63; entenda e saiba mais sobre a medida

JEAN ALBUQUERQUE
REDACAO@JCCONCURSOS.COM.BR



Um profissional da guarda civil municipal durante serviço - Divulgação - Piso salarial para a guarda municipal

Tramita na Câmara dos Deputados um projeto que estabelece reajuste salarial aos guardas municipais em todo o país. O Projeto de Lei 2298/22 garante o estabelecimento do piso no valor de R\$ 3.845,63 para a categoria, que será atualizado a partir da variação anual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

O projeto pretende ainda fixar o teto que tem valor definido por cada município do país. Até o momento, a matéria segue em análise na Câmara. De acordo com o texto, o piso passa a valer após sanção da lei, isso irá acontecer independente da jornada de trabalho, além

de assegurar os salários e remunerações eventualmente superiores.

O autor da proposta, deputado Capitão Alberto Neto (PL-AM), ouvido pela Agência Câmara de Notícias, afirmou que as “guardas municipais são uma alternativa de segurança pública, e reconhecer um piso salarial é um dever com os serviços prestados em todo o Brasil”.

Qual a média salarial atual da categoria?

De acordo com a plataforma de empregos Glassdoor, o salário médio do guarda civil municipal no Brasil é de R\$ 3.311 por mês, mas esse valor pode variar a partir do piso aplicado em cada município do país, já que no momento cabe aos municípios estabelecer essa remuneração. A estimativa para sugerir uma projeção dos vencimentos da categoria foi realizada levando em consideração o registro dos 142 salários enviados de forma sigilosa à plataforma.

Como tramita o projeto?

Neste momento, o Projeto de Lei tramita em caráter conclusivo e ainda passará pela análise das comissões de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: JC CONCURSOS

SINDSEG-GV-ES, NOTIFICA A EMPRESA MONITORE E A TRANSPETRO ARACRUZ



Os diretores Wellington e Renato na sede da Monitore no momento da notificação

Os vigilantes da empresa Monitore, que prestam serviços no contrato da TRANSPETRO, não receberam pagamento e o plano de saúde dos Vigilantes está suspenso por falta de pagamento por parte da empresa. Na semana passada os Diretores do Sindseg-GV-ES, Welinton Silva e Thiago Rocha, foram até a TRANSPETRO ARACRUZ cobrar providências a respeito dos direitos dos Vigilantes e no dia de hoje os Diretores Welinton Silva e Renato Cunha, compareceram novamente na sede da

empresa Monitore, no município da Serra e notificaram a empresa, cobrando o pagamento do salário e tíquete alimentação dos Vigilantes. Foi cobrada também a regularização do plano de saúde dos Vigilantes da empresa. Ainda no dia de hoje Welinton e Renato estiveram na TRANSPETRO ARACRUZ cobrando da Gestora do contrato o Bloqueio dos valores da empresa Monitore para pagamento direto aos Vigilantes.

FONTE: SINDSEG GV-ES

Reforma Trabalhista aumenta informalidade e acaba com o sonho da aposentadoria

Reforma Trabalhista reduziu empregos de qualidade, renda e a possibilidade de aposentadoria, além de aumentar a informalidade, mostra estudo de doutoranda da Escola Nacional de Ciências e Estatística do IBGE

Foto: Reprodução



Em 2019, dois anos após a reforma Trabalhista, aumentou em um milhão o número de trabalhadores que não consegue pagar a Previdência Social em relação a 2012. Esses e outros dados mostram que a reforma proposta e aprovada durante o governo de Michel Temer (MDB-SP) não só precarizou as relações de trabalho como está começando a dar sinais de que também irá impedir a aposentadoria de trabalhadores e trabalhadoras no futuro próximo.

O estudo que demonstra como a reforma Trabalhista foi e continua sendo nefasta para a classe trabalhadora, foi feito a partir da Pesquisa Nacional por Amostragem em Domicílio (PNAD Continua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) pela doutoranda da Escola Nacional de Ciências e Estatística do IBGE, Adriana Maria Dessie.

A reforma Trabalhista aumentou a informalidade, portanto, as pessoas não têm

renda suficientes para se manter e muito menos para contribuir com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), concluiu Dessie. O objetivo da pesquisa da doutoranda era analisar como a financeirização da economia no Brasil reduziu o investimento produtivo, que gera empregos com carteira assinada, principalmente na indústria, o que a Organização Mundial do Trabalho (OIT) chama de “emprego decente”.

Seu foco foi a força de trabalho de pessoas acima de 14 anos, que ganham até três salários mínimos (R\$ 3.636), pois de acordo com ela, o piso nacional considerado ideal é de mais de R\$ 6 mil, para que uma família de quatro pessoas possa subsistir pagando suas despesas básicas com alimentação, habitação, transporte e outras, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

“A conclusão que cheguei é que a reforma Trabalhista impacta negativamente na possibilidade de uma pessoa poder se aposentar por não ter dinheiro para contribuir”, afirma a pesquisadora.

“As pessoas ou não tem emprego decente, ou têm trabalhos intermitentes, trabalham mais horas por semana para ter uma renda mínima e ainda há os que, sequer, conseguem trabalhar as horas necessárias”, explica Adriana, que complementa: “Elas não conseguem se aposentar porque não têm condições financeiras para contribuir com os anos necessários para obter o benefício”.

Os números do estudo mostram ainda que:

Em 2012, a força de trabalho ocupada na faixa acima de 14 anos era de 90,5 milhões. Desse total 56 milhões contribuía com a previdência e outros 34,5 milhões não contribuía.

Em 2019, a força de trabalho era a mesma (95,5 milhões): 60 milhões contribuía e 35,5 milhões não contribuía.

Apesar do aumento da população ocupada em 5 milhões, entre 2012 e 2019, aumentou, no mesmo período, em 1 milhão o número de pessoas que não consegue contribuir com o INSS e, além do fim do sonho da aposentadoria ficam desprotegidas, por exemplo, quando sofrerem um acidente de trabalho ou ficarem doentes.

“Em termos de pessoas que contribuía com o INSS, em 2018 e 2019 voltamos ao patamar de 2012. Portanto, a reforma Trabalhista não ajudou a aumentar o número de contribuintes da Previdência Social”, diz Adriana.

Com reforma de Temer Brasil registrou mais desemprego, informalidade e menos renda

Outro dado confirma como a reforma Trabalhista não criou os 6 milhões de empregos prometidos por Temer. Em 2017, havia 6,7 milhões de pessoas desocupadas. Em 2019, em apenas dois anos, chegamos a 11,9 milhões de desocupadas - um aumento expressivo de 5,2 milhões de pessoas.

O número de trabalhadores informais também aumentou, a partir de 2017. No ano da reforma, os informais somavam 37 milhões de pessoas. Em 2019, subiu para 39 milhões - média de um milhão de informais ao ano.

“É preciso observar também que a média salarial das pessoas com carteira assinada e os sem carteira assinada também caiu, a partir dos reajustes abaixo da inflação”, diz.

Em 2012 quem tinha carteira assinada recebia em média R\$ 2.158 e os que não tinham R\$ 1.219.

Em 2019, a média foi para R\$ 2.249 para os com carteira assinada e os que não tinha subiu para R\$ 1.367.

“Muitas categorias tiveram quedas nos seus rendimentos com reajustes abaixo da inflação do período. No comércio, a queda nos salários foi de 4,8%; no setor de transportes, menos 6,1%; alojamento menos 8,7%”, conta Adriana.

Confira no quadro o ranking salarial por setor

Tabela 4 - Rendimento médio habitual mensal do trabalho principal, com indicação de variação entre períodos, segundo subgrupos de atividades econômicas - Brasil - 2012-2019

Subgrupos de atividades econômicas	Rendimento médio habitual mensal do trabalho principal (R\$)								Variação entre períodos (%)		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2014/2012	2019/2014	2019/2012
Total	2.142	2.216	2.300	2.283	2.214	2.192	2.243	2.229	7,4	+13,1	4,1
Agricultura	1.173	1.261	1.322	1.236	1.223	1.315	1.348	1.347	12,7	1,9	14,8
Indústria	2.196	2.226	2.337	2.268	2.238	2.304	2.263	2.294	6,5	+1,9	4,5
Construção	1.827	1.943	1.923	1.913	1.916	1.812	1.907	1.828	6,3	+5,0	0,1
Comércio e reparação	1.963	1.974	2.012	1.903	1.895	1.827	1.855	1.868	2,5	+7,1	+14,8
Administração pública, educação, saúde e serviços sociais	3.068	3.193	3.282	3.212	3.275	3.294	3.478	3.395	7,0	3,4	10,7
Transporte, armazenagem e comércio	2.346	2.305	2.553	2.387	2.308	2.275	2.257	2.293	8,8	+13,7	+16,1
Alojamento e alimentação	1.607	1.678	1.754	1.624	1.545	1.455	1.468	1.466	8,2	+16,4	+18,7
Informação, finanças e outras atividades profissionais	3.226	3.362	3.424	3.199	3.368	3.258	3.277	3.229	6,2	+5,7	0,1
Serviços domésticos	816	860	918	902	910	895	911	898	12,6	+2,2	10,0
Outros serviços	1.709	1.856	1.790	1.712	1.706	1.706	1.738	1.751	4,7	+2,2	2,4

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

Notas: 1. Dados consolidados de primeiras entrevistas.

2. Rendimentos deflacionados para reais médios do 2019.

REPRODUÇÃO

A aposentadoria fica mais longe também para os chamados empreendedores. Trabalhadores que foram obrigados a abrir empresas no formato Microempreendedores Individuais (MEIs) porque não conseguiram empregos com carteira assinada ou foram ‘convidados’ pelo patrão a virar MEIs, ou seja, trabalhadores sem direitos garantidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Agora, passam nota fiscal para serviços de manicure, pedreiro e outros ou mesmo para receber salários mensais de empresas onde antes tinham contrato formal de trabalho, com direitos garantidos.

Esses trabalhadores também têm dificuldade de contribuir com o INSS, e portanto, terão para pedir aposentadoria, um auxílio doença etc.

“Contribuir com a Previdência nesses casos é uma decisão individual, ao contrário de quem tem carteira assinada que já vem descontado o INSS. Não adianta a pessoa ter uma renda de R\$ 10 mil num mês e nada no seguinte. Sem uma renda fixa não há garantia de uma contribuição sem interrupção e a aposentadoria fica a cada dia mais distante”, conclui Adriana.

FONTE: CUT - Rosely Rocha | Editado por: Marize Muniz

Aviso prévio: o que é, quem tem direito e quando o trabalhador tem de cumprir

PortalCUT explica como funciona o período previsto por lei, após o trabalhador ser demitido sem justa causa ou quando pede demissão



O aviso prévio é a comunicação antecipada e obrigatória que a empresa que quer demitir um empregado formal sem justa causa ou o trabalhador que quer ser desligado têm de fazer no prazo mínimo de 30 dias para contratos que tenham até um ano de vigência. No caso de trabalhadores cuja remuneração é semanal o prazo do aviso é de oito dias

O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado. O trabalhador que pede para sair e não quer cumprir o aviso tem de pagar 30 dias de salário ao patrão, exceto se entrar em acordo e for dispensado do pagamento. O mesmo vale para a empresa que demite e não quer que o trabalhador preste serviços por mais 30 dias. Tem de pagar o período mesmo que o trabalhador não tenha batido o ponto.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o objetivo do aviso prévio é

garantir às partes um período para readaptação. No caso da empresa, prazo para poder substituir o trabalhador. No caso do trabalhador, um tempo para ele poder se reinserir no mercado de trabalho.

A rigor, quando um trabalhador pede demissão é dever dele cumprir o aviso prévio. Já quando é demitido sem justa causa, o aviso torna-se um direito.

Entenda mais sobre o aviso prévio Como é a formalização da demissão

Ao formalizar a demissão pela carta de dispensa e pelo Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), o empregador deverá descrever como será o aviso prévio – se o empregado estará liberado ou se o formato definido será de redução e jornada conforme prevê a lei. Neste caso, deverá constar se a redução será de duas horas diárias ou sete dias corrido ao final do prazo.

A baixa na carteira de trabalho ocorre após o último dia de trabalho oficial, ou seja, contando com os sete dias de folga, ao final do período, se for o caso.

I - Regras quando trabalhador pede demissão

Aviso prévio indenizado

Se o trabalhador pediu demissão e não quer trabalhar os 30 dias do aviso prévio porque vai para outro emprego, terá de pagar uma multa no valor de um salário mensal. Essa multa é conhecida como “aviso prévio indenizado pelo trabalhador”.

O pagamento utilizado será descontado do valor da rescisão contratual do trabalhador, que as férias proporcionais, saldo de salário, entre outros itens.

Tente negociar

Em muitos casos, o patrão ou gerente ou diretor da empresa de o empregador, liberar o trabalhador do pagamento da multa. Vale a pena negociar.

Aviso prévio trabalhado

Nesse caso, o trabalhador pede demissão, mas opta por trabalhar os 30 dias de aviso prévio. No final do prazo ele recebe esse último mês na empresa e todos os demais direitos.

II - Regras quando a empresa demite o trabalhador

Aviso liberado

O empregador pode liberar o trabalhador de cumprir o aviso de 30 dias, remunerando esse período, sem que ele precise exercer suas funções. Ocorre geralmente para evitar tensões ou constrangimentos entre as partes quando a demissão não foi de todo amigável.

Aviso cumprido

Quando a empresa demite, mas quer que o trabalhador cumpra os 30 dias de aviso prévio, a jornada tem de ser reduzida em duas horas. E nos últimos 7 dias de aviso, o trabalhador deve ser liberado, sem redução no salário. Muitas empresas liberam o trabalhador do cumprimento do aviso e pagam o mês sem que ele bata o ponto.

Também neste caso, se o trabalhador demitido não quiser cumprir o aviso prévio, ele terá de indenizar o empregador, ou como se costuma dizer, na linguagem popular, “pagar o aviso”.

III – Saiba o que é o aviso prévio proporcional

Criado pela Lei 12.406/2011, o aviso prévio proporcional garante ao trabalhador um adicional por ano trabalhado e se aplica aos

casos de demissão sem justa causa. Assim, o aviso prévio, cujo período constituído é de 30 dias, pode chegar a 90 dias. Cada ano trabalhado (após um ano de registro em carteira) representa três (03) dias a mais no aviso, com limite aos 90 dias.

- Se um trabalhador tem 5 anos de registro, o aviso será de 30 dias somados a 3 dias por ano ($3 \times 5 = 15$) num total de 45 dias

- Se um trabalhador tem 10 anos de registro, o aviso será de 30 dias somados a 3 dias por ano ($3 \times 10 = 30$) num total de 60 dias

- Se um trabalhador tem 15 anos de registro, o aviso será de 30 dias somados a 3 dias por ano ($3 \times 15 = 45$) num total de 75 dias

- Se um trabalhador tem 20 anos de registro, o aviso será de 30 dias somados a 3 dias por ano ($3 \times 20 = 60$) num total de 90 dias

O período adicional poderá ser trabalhado ou indenizado a depender de acordo entre as partes.

Vale ressaltar que o aviso prévio proporcional é aplicado somente quando a empresa demite o funcionário, sem justa causa. Se o trabalhador pede a demissão, o prazo máximo de aviso é de 30 dias.

Quais são os direitos dos trabalhadores durante o aviso prévio trabalhado

- Folgas e escalas continuam as mesmas. Ou seja, se o trabalhador tem uma jornada semanal em que trabalha seis dias e descansa um, continuará tendo o direito. Se a jornada de trabalho inclui os domingos, por exemplo, a hora trabalhada será contabilizada em dobro, conforme a CLT.

- Horas extras só são permitidas durante o aviso prévio no caso de opção pela jornada integral com folgas nos sete dias corridos. Assim, se a jornada é de 8 horas, por exemplo, e o empregado for convocado a trabalhar mais duas horas extras no período do aviso prévio, receberá o valor equivalente. Se a opção foi pela redução de duas horas durante o aviso prévio, não poderá fazer horas extras.

- Se houver a necessidade de afastamento do trabalho durante o aviso prévio (qualquer uma das modalidades) por motivo de doença (INSS) ou gravidez, vale o direito geral à estabilidade previsto na CLT para todos os trabalhadores formais.

Regras para pagamento da rescisão

As regras do aviso prévio trabalhado para o pagamento das verbas rescisórias determinam que os valores devem ser pagos no dia da rescisão do contrato de trabalho.

Já para o aviso prévio indenizado, o empregador tem até 10 dias a partir da data demissão para efetuar o pagamento.

Para o cálculo da rescisão de contrato de trabalho, os valores têm como referência o último mês de trabalho. Portanto é sobre essa remuneração que serão calculados o salário, as gratificações, comissões pagas pela empresa, horas extras e adicionais quando houver (exemplo: noturno, por tempo de serviço, periculosidade, insalubridade, etc.,).

Como calcular o aviso prévio na rescisão?

Os cálculos da rescisão serão feitos contando até o último dia de serviços prestados. Para calcular o aviso prévio na rescisão do contrato de trabalho, deve-se usar como base a última remuneração recebida pelo trabalhador, ou seja, a soma do salário bruto com todos os benefícios que possui direito.

Os art. 457 e 458 da CLT determinam todos os itens que se encaixam nessa remuneração, como: horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, férias proporcionais, gratificações e percentagens.

Exemplo: um trabalhador foi admitido na empresa em junho de 2016 e demitido sem justa causa em dezembro de 2018, com 2 anos e 6 meses de trabalho. Pela regra de proporcionalidade, é preciso acrescentar 3 dias a cada ano completo de trabalho, nesse caso foram apenas dois anos completos, então o aviso prévio deste colaborador será de 36 dias.

Supondo que a última remuneração desse trabalhador tenha sido no valor de R\$ 1.200,00 para saber o total do aviso prévio deve-se dividir esse valor por 30 (dias do mês). Em seguida, multiplicar o resultado pela quantidade de dias de aviso prévio. Dessa forma:

- $1.200 / 30 = 40$
- $40 \times 36 = R\$ 1.440,00$ (valor final do aviso prévio), fora os outros direitos na hora da rescisão.

O que mudou com a reforma Trabalhista

A reforma Trabalhista, que acabou com mais de 100 itens da CLT, incluiu um novo dispositivo que permite 'demissão por acordo', quando o desligamento é de vontade de ambas as partes.

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

Neste formato há requisitos a serem cumpridos no caso de o aviso prévio indenizado.

- A empresa paga o aviso prévio pela metade

- A indenização de 40% do FGTS, paga na rescisão também cai pela metade – 20% - e é calculada somente sobre 80% do saldo.

- Não há seguro-desemprego

Ainda neste caso, se a demissão por acordo for definida com aviso prévio trabalhado, não haverá a previsão de redução de carga horária. A lei passou a considerar que esse direito do trabalhador só existe se a rescisão contratual for por decisão unilateral do empregador.

Antes esse tipo de demissão já ocorria. Eram os casos de trabalhadores que pediam para serem demitidos com a contrapartida de devolver as verbas rescisórias, ficando apenas com o saldo do Fundo de Garantia.

O que acontece quando o patrão não cumpre as regras

Quando o patrão descumpre as regras do aviso prévio, ou mesmo obriga o trabalhador a exercer a jornada integral durante o aviso, ou ainda não paga os valores corretos na data da rescisão, o trabalhador deve imediatamente procurar orientação no sindicato de sua categoria para ingressar com ação na Justiça. Haverá juros e multa de um salário pelo atraso do pagamento.

Casos em que não há aviso prévio

- Dispensa por justa causa
- Contrato por tempo determinado sem previsão de aviso prévio
- Quando o empregador libera o trabalhador que pediu demissão

Conseguir outro emprego

Se o trabalhador foi dispensado, estava cumprindo o aviso e conseguiu outro trabalho com registro em carteira, tem direito de pedir a liberação. O empregador é obrigado a conceder, mediante comprovação. Nesses casos, ele recebe somente os dias trabalhados.

Se o trabalhador estava cumprindo aviso por ter pedido demissão, ele recebe os dias trabalhados, mas tem de indenizar a empresa pelo período restante.

FONTE: CUT - Redação CUT | 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