



NIEROI/RJ

SINDICATO SVNIT SE PREPARA PARA ENTRAR NA JUSTIÇA CONTRA A EMPRESA DE SEGURANÇA CARIOCA VIGILÂNCIA LTDA ME



A diretoria Sindicato dos Vigilantes de Niterói e regiões, manteve contato com a empresa de Segurança Carioca apresentando algumas irregularidades que a empresa vem cometendo no posto de serviço Hospital Municipal Dr. Ernesto Che Guevara em Maricá/RJ, onde vem descumprindo abertamente a CCT em vigor.

Procuramos também a OS que é responsável pelo Hospital e pela contratação da empresa se Segurança mais não tivemos sucesso pra resolver o problema.

Apesar de ter recebido a direção do Sindicato e recebidos as denúncias que apresentamos, as pessoas da OS que nos atenderam não conseguiram fazer com que a empresa cumprisse com a CCT e a sua obrigação para

com os trabalhadores.

Estamos buscando uma reunião até a próxima sexta feira com a Secretaria de Saúde de Maricá/RJ Srª Solange, para que possamos alertar para o que esta acontecendo no Hospital Dr. Ernesto Che Guevara.

Se a te sexta feira dia 09/12/22 não tivermos um retorno por parte da empresa, da OS ou da secretaria de Saúde, na próxima segunda feira dia 12/12/22 estaremos entrando com uma denuncia no MPT e vamos envolver além da empresa carioca a OS e a secretaria de Saúde.

Tem empresas que acham que pode entrar na nossa base territorial e explorar o trabalhador, essas empresas não nos conhece.

A empresa carioca esta desde junho/22 na nossa base territorial e ao tomarmos conhecimento em novembro da irregularidade buscamos resolver o problema, solicitamos uma reunião com empresa que nem nos respondeu ate a presente data.

Vamos mostrar pra essas empresas e contratantes que em Niterói tem um Sindicato serio e pessoas que são vigilantes e não gosta de covardia com os trabalhadores.

Sindicato dos vigilantes de Niterói e regiões

Ação encaminhada pelo Sindsegur garante pagamento integral do décimo dos vigilantes da RN Segurança



Na última quarta-feira, 7 de dezembro, foi realizada mais uma audiência para tratar sobre o processo ajuizado pelo Sindsegur contra a RN Segurança.

A referida ação teve como o objetivo solicitar que não fossem realizados descontos da HORA EXTRA NOTURNA dos trabalhadores da Jornada 12x36 no pagamento do décimo terceiro dos vigilantes noturnos.

Após incessantes debates, foi reconhecido que esses valores não poderiam ser descontados do décimo terceiro, ficando para ser ajustado o desconto em uma outra oportunidade, de forma negociada entre a empresa e trabalhadores, com a intervenção do Sindsegur.

A audiência foi através de videoconferência com a Ilma. Juíza da 9ª VT do TRT 21, sendo decidido pelo Juízo que a empresa reclamada

não poderá realizar os descontos no décimo terceiro salário aos trabalhadores.

Com muito empenho e esforço do corpo jurídico juntamente ao escritório RAM, o Sindsegur consegue na Justiça Trabalho mais uma vitória aos trabalhadores vigilantes, buscando uma alternativa negociada para que os valores sejam quitados com as respectivas contas garantidoras.

Com isso os trabalhadores noturnos da RN Segurança terão o seu anseio respeitado e receberão o décimo terceiro salário.

Fonte: Sindsegur

Foi contratado para trabalho temporário ou intermitente? Saiba seus direitos

Trabalho temporário e trabalho intermitente são práticas previstas em lei adotadas pela maioria das empresas para contratar quando aumentam a produção ou as vendas, em especial no fim do ano

TANIA REGO/AGÊNCIA BRASIL



O fim de ano é uma época em que tradicionalmente o número de contratações aumenta, em especial no comércio e na indústria, para atender à demanda do crescimento das vendas para o Natal, mas as formas de contratação, em geral, são por prazo determinado.

O mais comum nessa época é o trabalho temporário, em que o trabalhador é contratado apenas para atender à demanda de um período, no caso o fim de ano.

Desde a aprovação da reforma Trabalhista, em 2017, que legalizou o bico, os patrões estão recorrendo também à contratação por meio do modelo de trabalho intermitente, que antes era ilegal, mas foi legalizado com a reforma. O trabalhador intermitente exerce suas funções apenas nos períodos em que há demanda de

trabalho, sendo remunerado, efetivamente, pelas horas trabalhadas.

Nesta matéria, vamos explicar como funcionam as duas formas de contratação e quais os direitos dos trabalhadores.

1 - Trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário é uma alternativa para empregadores contratarem os funcionários para suprir as necessidades somente durante determinado período. No caso do Natal, setores da economia necessitam ampliar o quadro de trabalhadores para aumentar a produção ou possibilitar que seu comércio tenha número suficiente de vendedores para atender os clientes.

Nessa modalidade, a contratação pode ocorrer diretamente pela empresa ou por meio de empresas que terceirizam prestação de serviços em recursos humanos.

Contrato de trabalho Temporário:

Os contratos de trabalho são feitos diretamente entre a empresa contratante e o contratado. No caso de terceirização, a empresa contratante não é aquela onde o trabalhador prestará o serviço. A terceirizada contrata e encaminha os trabalhadores para os postos de trabalho em lojas, fábricas etc.

As informações obrigatórias a constar no contrato são:

- Regime de trabalho
- jornada,
- horas extras,
- férias e 13º
- local de trabalho
- qualificação das partes envolvidas;
- justificativa que demanda a contratação de mão de obra temporária;
 - período da prestação de serviços;
 - valor estipulado para a prestação de serviços;
 - disposições sobre segurança e saúde de contratado, independentemente do local de realização das funções.

No caso de terceirização, diferente do que era antes da reforma Trabalhista, todas as atividades, sejam atividades meio ou fim, podem ser terceirizadas.

O prazo máximo de contratação é de 180 dias com possibilidade de renovação por mais 90 dias. Ou seja, máximo de 9 meses. Após esse prazo é possível a mesma empresa contratar o trabalhador no formato temporário, porém deverá haver um intervalo de 3 meses entre o fim de uma contratação e o início de outra.

Os direitos garantidos pela Lei 13.429/2017 complementar à reforma e que versam especificamente sobre o trabalho temporário, são os seguintes:

- remuneração equivalente a dos trabalhadores CLT, com carteira assinada e prazo indeterminado de contrato de trabalho, de mesma categoria na empresa
 - jornada de 8 horas, com horas extras remuneradas com acréscimo de 20%, não excedendo 2 horas diárias
 - férias proporcionais ao tempo trabalhado;

- repouso semanal remunerado;
- adicional noturno;
- indenização por demissão sem justa causa ou antes do período de contrato, equivalente a 1/12 do pagamento recebido;
 - seguro contra acidente do trabalho;
 - contribuição e proteção previdenciária.

Vale ressaltar que não há período de experiência para o contrato de trabalho temporário e esta forma de contratação não resulta em vínculo empregatício.

2 – Intermitente

O contrato intermitente, é a outra forma de contratação temporária, legalizada pela reforma e considerada perversa pelos representantes dos trabalhadores. Por esta modalidade, os empregadores podem, de igual forma, explorar a mão de obra em épocas especiais, conferindo-lhes direitos garantidos pela CLT, no entanto, com remuneração apenas pelas horas trabalhadas.

Desta forma, trabalhadores podem ser contratados para o fim de ano para ficarem à disposição dos empregadores. O contrato de trabalho é por tempo indeterminado em sua duração, mas os empregadores podem por exemplo, convocar o funcionário a trabalhar apenas algumas horas por dia, nos horários de pico de comércio, por exemplo, pagando apenas por essas horas trabalhadas. O trabalhador pode ficar dias, semanas e até meses sem ser convocado.

No entanto, há regras e direitos previstos na lei. Veja quais são:

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.

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

Valor da hora: 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.

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 ser respeitada. Se ele trabalhar menos que uma jornada normal, trabalhar apenas 10 horas, por exemplo, pode receber menos que o mínimo”, ele diz.

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.

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

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.

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

Contribuições ao INSS: são proporcionais ao tempo de trabalho. Desta forma, se um trabalhador não atinge o número suficiente de horas para contribuir com o piso de contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é 20% sobre um salário mínimo, terá de complementar até chegar ao mínimo exigido, ou por meio de outro trabalho intermitente, ou do próprio bolso

Prazo para convocação: é dever da empresa convocar o trabalhador respeitando a antecedência de 72 horas. 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.

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 às regras ele terá de pagar. Se for a empresa, é ela que pagará a multa.

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.

Contrato de trabalho intermitente

Os contratos de trabalho devem ter:

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

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.

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

Assédio no trabalho é desafio que se impõe, diz presidente do TST

Na avaliação do presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Lélío Bentes Corrêa, o ramo trabalhista do Judiciário deve olhar para o futuro imediato com um foco importante de ação: o combate aos casos de assédio no ambiente profissional



Ministro Lélío Bentes Corrêa destacou o crescimento dos casos de assédio

Esse foi o ponto destacado por ele na abertura do 16º Congresso Nacional do Judiciário, o evento em que representantes de 91 tribunais brasileiros vão usar para avaliar desempenho e definir caminhos a serem trilhados em 2023.

“Na Justiça do Trabalho, particularmente, o desafio que se impõe é o enfrentamento da questão do assédio, sob a forma de assédio moral, sexual e eleitoral, que aviltam e solapam a dignidade e a independência dos cidadãos e cidadãs brasileiras e que merecem ser rejeitados de forma firme pelo Judiciário”, disse.

Em 2022, o assédio foi muito discutido e visível por causa da intensa disputa eleitoral que o país viveu. Ainda antes do segundo turno das eleições, o Ministério Público do Trabalho já somava mais de mil ocorrências denunciadas.

O tema gerou preocupação no Tribunal

Superior Eleitoral e manifestação de seu presidente, ministro Alexandre de Moraes. Pelo país, decisões impuseram multas para o empresário que assediava seus empregados. Foi preciso até conceder uma liminar para proibir um patrão de obrigar seus funcionários a comparecerem a atos golpistas.

“Nessa medida, a meta 9 estabelecida para 2022 é da maior relevância para todos os ramos do Judiciário, mas particularmente para a Justiça do Trabalho, na medida em que se relaciona com os objetivos do desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, dentre os quais está assegurar o trabalho decente a todos”, afirmou o ministro Lélío Bentes Corrêa.

Danilo Vital é correspondente da revista Consultor Jurídico em Brasília. Revista Consultor Jurídico,

Acordo que resulta em redução de salário de terceirizado não é homologado

Com base no entendimento de que a Constituição Federal veda a redução salarial, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de um recurso contra decisão que não homologou acordo extrajudicial que resultaria na redução de quase 40% do salário de um trabalhador após a troca de tomador de serviço



A ministra Maria Cristina Peduzzi confirmou a decisão das instâncias inferiores

O empregado, um técnico em edificações, trabalhava para a Renovar Engenharia Ltda., de Brasília, desde 2014, prestando serviços a uma empresa pública. Em 2020, o contrato não foi renovado e ele foi dispensado. Enquanto cumpria o aviso-prévio, surgiu uma vaga em outro contrato de terceirização da Renovar, que lhe ofereceu oportunidade de se manter empregado, mas com redução de salário. Ele aceitou a oferta e foi feito um aditivo ao contrato de trabalho, em janeiro de 2021, com a função de supervisor de manutenção em outro órgão público.

Segundo a Renovar, no contrato inicial a convenção coletiva de trabalho aplicada era a do Sindicato dos Empregados da Construção Civil, e, no segundo, a do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho

Temporário, Prestação e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal (Sindiserviços), o que justifica parte das diferenças. Além disso, o contrato firmado com o órgão público prevê outros salários, conforme as planilhas de custos divulgadas desde a licitação.

Para dar segurança jurídica à relação, uma vez que a alteração do contrato de trabalho implicava redução de salário e exclusão de alguns benefícios, além da inclusão de outros direitos, o ajuste foi apresentado à Justiça do Trabalho para homologação.

Em audiência, a magistrada de primeiro grau registrou que, apesar da boa-fé das partes e das justificativas apresentadas, o acordo violava a legislação trabalhista. Ela observou que, em razão da alteração do posto de serviço, a primeira cláusula do acordo previa redução de salário em 39,74%, violando o artigo 7º, VI, da Constituição da República, que veda a redução salarial. Com isso, rejeitou a homologação e extinguiu o processo sem resolução do mérito. O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve a sentença.

Na análise do recurso de revista da empresa, a relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, enfatizou que a juíza não havia se recusado a apreciar o acordo, pois ela o analisou e concluiu que a redução salarial afrontava a Constituição.

Segundo a ministra, o TRT seguiu a jurisprudência do TST (Súmula 418) de que a homologação de acordo constitui mera faculdade da juíza — que, no caso, concluiu que ele era lesivo ao empregado e indeferiu o pedido. A decisão foi unânime. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

RR 963-76.2020.5.10.0010

Revista Consultor Jurídico

Prezados Companheiros e companheiras,

Os sindicatos SINDIGRÁFICOS e SINDGRAF, filiados na CONATIG no Brasil lançaram uma campanha para que a empresa RR DONNELLEY (dos Estados Unidos) cumpra sua obrigação legal de pagar as verbas rescisórias diretamente aos seus 900 profissionais gráficos no Brasil que aguardam por esses pagamentos há mais de três anos para a empresa sair do país.

Anexamos uma minuta de carta para enviar a investor.info@rrd.com, rrdonnelley.falencia@apdnaj.com.br com sua logomarca, data e assinatura, pedindo que a empresa cumpra as leis brasileiras e pague os 900 trabalhadora(x)s e suas famílias que ficaram na rua.

Agradecemos o seu apoio!

Em solidariedade,

Carolina González
Communications Assistant- UNI Americas



Brasília, 07 de dezembro de 2022.

Ofício CNTV nº 010/2022

Aos Diretores de RR DONNELLEY & SONS Co (RRD)
MOORE CANADÁ INC (MOORE FORMS)
Correio eletrônico: investor.info@rrd.com

Caros Senhores,

Em nome da Condederação Nacional dos Vigilantes - CNTV expressamos nossa consternação e inconformidade com relação à forma de fechamento de suas empresas no Estado de São Paulo e Santa Catarina no Brasil, deixando na rua 900 trabalhadores e trabalhadoras gráficas e suas famílias e sem pagar seu abono por trabalho.

RR DONNELEY & SONS Co (RRD) y MOORE CANADA INC (MOORE FORMS), como as maiores empresas de Impressão Gráfica localizadas em muitos países e instaladas no Brasil há mais de 25 anos, não tinham justificção para ir embora sem pagar os direitos de mais de 900 trabalhadores gráficos, já que na Argentina e no Chile pagaram a todos seus empregados.

RR DONNELEY & SONS Co (RRD) declarou se em Falência e sem "sustentabilidade" para continuar operando no Brasil, mas com os empregados que manteve com os Bancos dos quais era fiadora pagou milhões de dólares em empréstimos, optando por utilizar um mecanismo de sua própria falência para não pagar a seus trabalhadores que durante os vinte e cinco anos a transformaram numa das mais importantes empresas gráficas localizadas no Brasil.

Através desta carta solicitamos à Casa Matriz assumir de imediato o pagamento de seus empregados da mesma forma que o fez no Chile, para qualificar como credor na venda de seus próprios ativos, tentando recuperar os montantes em dívidas a seus funcionários, ser incluído como responsável dos pagamentos dos funcionários a RR Donnelley INTERNACIONAL, MOORE CANADA INC e todos seus diretores.

Os 900 trabalhadores estiveram aguardando por mais de três anos e meio para receber seus direitos legais com respeito a suas atribuições trabalhistas tendo que suportar um Processo de Falência interminável enquanto a empresa em fevereiro de 2022 apresentou resultados altamente positivos para o quarto trimestre de 2021, o qual deriva em que a empresa sempre contou com as condições

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA,
VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES E DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE SEGURANÇA,
VIGILÂNCIA, SEGURANÇA PESSOAL, CURSOS DE FORMAÇÃO E ESPECIALIZAÇÃO DE VIGILANTES,
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, SIMILARES E SEUS ANEXOS E AFINS
FUNDAÇÃO: 22/11/1992

FILIADA À UNI, CUT e DIEESE
SDS - VENÂNCIO JÚNIOR - LOJA 09-12
CEP: 70300-000 - BRASÍLIA-DF
TEL/FAX: (0xx61) 3321-6143 3321-0041 3224-1658 3223-8423
Site: www.vigilancntv.org.br /E-mail: cntv@vigilancntv.org.br /cntv@krra.com.br

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