

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 05/Mai



cntv@cntv.org.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 2962 - Ano 2023



CNTV ENCAMINHA SUGESTÕES DE AÇÕES PARA O MINISTÉRIO DAS MULHERES



Da esquerda para direita: Carmem Foro, Maura Miranda, Taise, Meire Joice e Alzaina Souza

Mesmo representando pequena parcela na atividade de segurança privada, as mulheres tem muita importância para a Confederação Nacional dos Vigilantes – CNTV, que criou há alguns anos uma pasta específica para debater assuntos relevantes para estas trabalhadoras.

Passamos por tempos sombrios em relação a este assunto no Governo Bolsonaro, que fez tudo que pode para prejudicar estas companheiras, mas com a eleição do Governo Lula e a criação de um Ministério das Mulheres que promete de fato a inserção de políticas voltadas a estas trabalhadoras, a nossa Secretária de Assuntos das Mulheres, também diretora do Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal, Maura Miranda, esteve presente em audiência com a senhora Carmem Foro, Secretária Nacional de Articulação Institucional, Ações Temáticas e Participação de Política Públicas para Mulheres do Ministério da Mulher.

Nesta audiência foram protocolizadas várias sugestões com vistas a melhorar as condições

de trabalho e renda das mulheres vigilantes. Dentre as propostas apresentadas estão à fixação de cotas, primeiramente, em alguns setores públicos (por exemplo: bancos, órgãos federais, municipais e estaduais), ressaltando que esta possibilidade já está pacificada em Convenções Coletivas de Trabalho, como a do Amapá e leis municipais, como na Bahia. Depois se estendendo a toda a rede privada. Além disso, solicitamos legislação que proteja o emprego das vigilantes femininas e citamos o exemplo da volta do período pós-parto, já muitos são os relatos de que assim que se passa o período de estabilidade, são demitidas.

Nos acompanharam nesta audiência, as senhoras Alzaina Souza Castro - Secretária Geral do Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal – SINDESV DF; Meire Joice - Secretária de Mulheres e Cidadania da cidade de Irecê – BA e Taise - Coordenadora do Centro de Referência e Atendimento à Mulher da cidade de Irecê/BA.

FONTE: CNTV

Reajuste do salário mínimo beneficia 54 milhões de pessoas, diz Dieese

Levantamento do Dieese mostra que diretamente serão beneficiadas 22,7 milhões de pessoas e indiretamente outras 31,3 milhões



O anúncio oficial do presidente Lula (PT) do reajuste do salário mínimo de R\$ 1.302 para R\$ 1320 a partir deste mês de maio vai impactar positivamente na vida de 54 milhões de pessoas.

São 22,7 milhões de pessoas de forma direta como os empregados do setor privado e público com carteira assinada (inclusive os trabalhadores domésticos); os servidores públicos estatutários; e as pessoas que recebem aposentadoria, pensão ou Benefício de Prestação Continuada (BPC).

Outras 31,3 milhões de pessoas serão beneficiadas de forma indireta. São aquelas

que vivem no mesmo domicílio de quem recebe o piso nacional, seja em forma de salário, aposentadorias e benefícios, entre elas estão os segmentos mais vulneráveis, como mulheres, pessoas negras, idosos e crianças e adolescentes.

Ao todo o reajuste do salário mínimo vai impactar 54 milhões de pessoas, que representam 25,4% da população do país em 2021. O Censo que teve início no ano passado ainda não foi finalizado para se saber o número da população brasileira.

O estudo sobre o salário mínimo é do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), que lançou quatro boletins especiais ao longo de abril e fechando em 1º de Maio, Dia do Trabalhador e da Trabalhadora. Os dados desse texto estão contidos no terceiro boletim.

Impacto do salário mínimo por gênero

Em 2021, 28,5 milhões de mulheres (26,2% da população feminina do país) foram impactadas pelo salário mínimo. Desse total, 12,9 milhões, de forma direta, e 15,5 milhões, indiretamente. Entre os homens, 25,6 milhões, representando 24,6% da população masculina brasileira, foram impactados pelo salário mínimo. Desse total, 9,8 milhões foram impactados de forma direta e 15,8 milhões indiretamente.

Vulneráveis

O levantamento apontou ainda que o salário mínimo impacta especialmente os segmentos mais vulneráveis da população: 28,5 milhões de mulheres, 34,7 milhões de pessoas negras e 7,7 milhões de pessoas idosas. Ademais, 7,7 milhões de pessoas com menos de 14 anos (crianças e adolescentes), que também podem ser consideradas mais vulneráveis, foram impactadas pelo piso nacional. Finalmente, a faixa etária de 40 a 69 anos de idade foi a que concentrou o maior número de pessoas (19,6 milhões) impactadas pelo salário mínimo.

Metodologia

Os dados foram levantados a partir dos números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual de 2021 (PnadC), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Considerou-se o valor de R\$ 1.100 para o salário mínimo, em vigor naquele ano. Nos grupos afetados direta e indiretamente foram consideradas apenas as pessoas

com rendimentos de até 1 salário mínimo e que compunham famílias com rendimento domiciliar per capita de, no máximo, R\$ 1.650 (1,5 SM).

No terceiro grupo, foram consideradas as pessoas não imediatamente impactadas pelo salário mínimo, incluindo aquelas cujo rendimento se limitava a 1 SM, mas que tinham rendimento domiciliar per capita superior a 1,5 SM (R\$1.650).

Esses e outros dados estão contidos no terceiro boletim “A População Impactada pelo Salário Mínimo no Brasil”.

Estudos do Dieese

O primeiro do estudo publicado pelo órgão sobre o salário mínimo foi o “Salário Mínimo – Instrumento de valorização do trabalho, combate à pobreza e à desigualdade, traz um histórico sobre a implantação do piso salarial no Brasil e no mundo.

O segundo é tema é “Aumento do Salário Mínimo, Produtividade, Inflação, desemprego e informalidade: quebrando alguns mitos”, que rebate o discurso neoliberal de que reajustes elevariam a inflação.

A conclusão é a de que, entre 2003 e 2019, o aumento real do salário mínimo (78,61% acima da inflação) foi bem superior ao aumento da produtividade da economia (24,94%) e foi alcançado com inflação controlada e decrescente, redução do desemprego e redução da informalidade. O quarto e último volume “ Fortalecer a classe trabalhadora é fortalecer a democracia”, trata da importância da negociação coletiva e questiona a reforma Trabalhista de 2017, que retirou mais de 100 direitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Foto: José Cruz / Agência Brasil

Fonte: Rosely Rocha / CUT Brasil

Desemprego no primeiro trimestre é o menor desde 2015. Emprego sem carteira cresce 5% em um ano

Número de desempregados foi estimado em 9,4 milhões. São 860 mil a mais no trimestre e 2,5 milhões a menos em 12 meses

Pref. Aparecida de Goiânia



A taxa média de desemprego ficou em 8,8% no primeiro trimestre. Embora tenha crescido em relação a dezembro, é a menor para o período desde 2015, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, divulgada nesta sexta-feira (28) pelo IBGE. Há um ano, estava em 11,1%.

O número de desempregados foi estimado em 9,432 milhões. São 860 mil a mais no trimestre (crescimento de 10%) e 2,517 milhões a menos em 12 meses (queda de 21,1%). Já os ocupados são 97,825 milhões (-1,6% e 2,7%, respectivamente).

Movimento normal para o período

“Esse movimento de retração da ocupação e expansão da procura por trabalho é observado em todos os primeiros trimestres da pesquisa, com exceção do ano de 2022, que foi marcado pela recuperação pós-pandemia”, lembra a coordenadora de Trabalho e Rendimento do IBGE, Adriana Beringuy. “Esse resultado do primeiro trimestre pode indicar que o mercado de trabalho está recuperando seus padrões de sazonalidade, após dois anos de movimentos atípicos”, acrescenta.

Os chamados subutilizados, pessoas que gostariam de trabalhar mais, somam 21,575 milhões. Esse número fica estável na comparação trimestral, mas cai 19,5% em relação a 2022. A população fora da força de trabalho é estimada em 66,972 milhões (altas de 1,6% e 2,3%).

Por sua vez, os desalentados são agora 3,871 milhões. Quantidade estável em relação a dezembro e com queda de 15,7% na comparação anual. Eles representam 3,5% da força de trabalho.

Emprego com e sem carteira cresce

Em relação à situação no mercado, os empregados com carteira assinada no setor privado são 36,7 milhões, número estável no trimestre e 5,2% maior em um ano (acréscimo de 1,8 milhão). Já os sem carteira (12,8 milhões) caem 3,2% ante dezembro e crescem 4,8% (mais 590 mil) em um ano. E os trabalhadores por conta própria somam 25,193 milhões, com estabilidade nas duas comparações. O mesmo acontece com os empregados no setor doméstico (5,698 milhões). No setor público, são 11,875 milhões (queda de 2,8% e alta de 4,6%).

Assim, a taxa de informalidade ficou em 39% dos ocupados – 38,1 milhões de pessoas. Quase igual à do trimestre anterior (38,8%) e abaixo do registrado pelo IBGE um ano atrás (40,1%).

Estimado em R\$ 2.880, o rendimento médio ficou estável em relação ao trimestre anterior. Em um ano, cresce 7,4%. Já a massa de rendimentos soma R\$ 277,2 bilhões, também com estabilidade trimestral e com alta de 10,8% na comparação anual.

Emprego formal

Ontem (27), o Ministério do Trabalho e Emprego anunciou a criação de 195.171 vagas com carteira em março, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). O resultado foi 97,6% maior do que em igual período de 2022. Nos três primeiros meses deste ano, o saldo (contratações menos demissões) é de 526.173 postos de trabalho, 15% a menos em relação ao ano passado.

Fonte: Redação RBA

Grupo multinacional recebe multa de R\$ 3,5 milhões por fraude trabalhista

A Justiça do Trabalho condenou a multinacional Grupo Hitachi Vantara LLC por utilizar manobras para fraudar direitos trabalhistas e previdenciários durante seis anos



O Grupo Hitachi Vantara LLC foi multado em R\$ 3,5 milhões por danos morais coletivos pela Justiça do Trabalho por fraudar durante seis anos, de 2006 a 2012, direitos trabalhistas e previdenciários.

A decisão é decorrente de Ação Civil Pública (ACP) ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ). Além da multa a empresa terá de arcar com todos os direitos trabalhistas que foram negados durante esses anos de fraude.

Para burlar a legislação os empregadores contrataram diversos trabalhadores e trabalhadoras como pessoas jurídicas, os chamados “pejotas”, para descaracterizar a relação empregatícia. No entanto, os “pejotas” contratados realizavam suas atividades com pessoalidade, subordinação e habitualidade à F2C Consultoria, empresa adquirida pela Hitachi em 2014.

O Grupo patronal ainda tentou coagir os trabalhadores ao saber que estava sob a mira de órgãos fiscalizadores. Para tentar dar “legitimidade” ao processo de contratação os forçou a migrar para um modelo CLT Flex, onde o processo de remuneração passou a acontecer, majoritariamente, pelas chamadas “cotas utilidades”.

Assim, um pequeno percentual do pagamento era realizado em conta corrente, com emissão de nota fiscal, enquanto parte significativa da quantia era travestida em verbas indenizatórias sob os títulos de transporte, propriedade intelectual, direitos autorais, previdência privada, entre outros.

A sentença condenatória, proferida pela juíza titular da 29ª Vara do Trabalho no Rio de Janeiro, Patrícia Vianna de Medeiros Ribeiro, proíbe a empresa de contratar ou manter trabalhadores contratados na modalidade de pessoa jurídica e de adotar instrumentos fraudulentos como a CLT Flex. Também deverá repassar aos atuais empregados as parcelas enquadradas na categoria de verbas indenizatórias, a fim de que passem a figurar como encargos trabalhistas e previdenciários, sob multa diária de R\$1 mil.

Ação Civil Pública - ACPCiv 0100616-77.2019.5.01.0029

Com informações do MPT
Escrito por: Redação CUT

Projeto de igualdade salarial entre homens e mulheres é aprovado pela Câmara

Deputados aprovaram, nesta quinta-feira (4), projeto de lei do governo Lula, de igualdade salarial entre mulheres e homens. Junéia Batista, Secretária da Mulher Trabalhadora da CUT, comemora decisão

EDSON LOPES JR./FOTOS PÚBLICAS



Por 325 votos favoráveis e 36 contrários a Câmara dos Deputados aprovou nesta quinta-feira (4), o Projeto de Lei 1085/23 do governo Lula (PT), que determina a igualdade salarial entre mulheres e homens na realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. O texto agora segue para o Senado para votação e se aprovado irá à sanção presidencial para passar a valer.

A votação na Câmara foi feita após negociação entre os líderes partidários, que orientaram suas bancadas a aprovar o parecer final da deputada Jack Rocha (PT-ES). Em razão do acordo, não foram apresentados destaques

que poderiam alterar a versão da relatora.

A secretária da Mulher Trabalhadora da CUT Nacional, Junéia Batista comemorou a decisão.

“Essa vitória das mulheres é uma vitória contra a misoginia e o patriarcado. É a vitória de uma luta de séculos e, que no Brasil só está sendo conquistada graças ao eleitorado feminino que foi maioria ao votar no presidente Lula contra um ex-presidente que só nos atacou. É momento de comemoração, mas é também de alerta para que esse projeto seja aprovado pelo Senado e, principalmente que seja de fato respeitado pelas empresas. Viva a luta das mulheres!”, declarou Junéia.

Quem foi contra

Os deputados Deltan Dallagnol (Podemos-PR), Dani Cunha (União-RJ), Evair de Melo (PP-ES), Kim Kataguiri (União-SP), Mauricio Marcon (Podemos-RS), Rosângela Moro (União-SP), Rui Falcão (PT-SP) e Any Ortiz (Cidadania-RS) votaram contra a orientação favorável das lideranças de seus blocos partidários.

De acordo com o sistema da Câmara, o PL liberou a bancada para votar devido à falta de acordo e o partido Novo votou contrário à equiparação salarial.

O que muda

O texto aprovado altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para definir que a igualdade salarial será obrigatória. Para isso, estabelece mecanismos de transparência e de remuneração a serem seguidos pelas empresas, determina o aumento da fiscalização e prevê a aplicação de sanções administrativas.

Ato do Poder Executivo definirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre homens e mulheres. Em caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais o empregador deverá pagar multa administrativa equivalente a dez vezes o valor do novo salário devido ao empregado discriminado – será o dobro na reincidência.

Conforme o substitutivo aprovado, a quitação da multa e das diferenças salariais não impedirá a possibilidade de indenização por danos morais à empregada, consideradas as especificidades do caso concreto.

Atualmente, em razão da reforma trabalhista do governo Temer, a CLT prevê multa fixada pelo juiz em “comprovada” discriminação por motivo de sexo ou etnia, em favor do empregado prejudicado, de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 3.753,74 atualmente).

Regras

Embora o texto aprovado inove ao criar a obrigatoriedade de equiparação salarial a ser verificada por meio documental, as demais regras que definem as situações em que a desigualdade poderá ser reclamada pelo trabalhador continuam as mesmas definidas

pela reforma trabalhista do governo Temer.

A única mudança feita pela proposta prevê a não aplicação dessas regras apenas quando o empregador adotar, por meio de negociação coletiva, plano de cargos e salários. Hoje isso é possível também quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira por meio de norma interna.

Em relação aos trabalhadores sem acesso a plano de cargos e salários, a CLT define que uma igual remuneração deverá ser paga no exercício de “idêntica função” por “todo trabalho de igual valor” no mesmo estabelecimento empresarial, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Por “trabalho de igual valor”, a lei define aquele feito com “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica” por pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos. A diferença de tempo na função não poderá ser superior a dois anos.

Além disso, atualmente a CLT prevê que a equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ou seja, não vale entre aqueles com diferença maior de tempo no cargo.

A lei proíbe ainda, para a reivindicação de igualdade salarial, a indicação de decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos, mesmo no âmbito de ação judicial própria do empregado mais recentemente contratado.

Fiscalização nas empresas

Para facilitar a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, o substitutivo aprovado determina às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e remuneratória.

Os relatórios deverão conter informações que permitam aos fiscais comparar os valores recebidos por mulheres e homens, observada a legislação de proteção de dados pessoais. Caso o relatório não seja apresentado, caberá multa de até 3% da folha de salários, limitada a cem salários mínimos (hoje, R\$ 132 mil).

Com essa documentação, cujo formato será definido por regulamento, deverá ser possível verificar a proporção da ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens. Poderão ser analisadas outras possíveis desigualdades, decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade.

Segundo o texto aprovado, quando for identificada desigualdade na análise do relatório, independentemente do descumprimento da CLT, a empresa deverá apresentar e implementar plano para reduzir diferenças, com metas e prazos.

Na elaboração desse plano será garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Divulgação

Na internet, o Poder Executivo deverá tornar públicos, além das informações dos relatórios, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo.

Devem estar disponíveis indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Medidas a serem tomadas pelas empresas

O texto aponta também outras medidas para se atingir a igualdade salarial:

- disponibilização de canais específicos para denúncias;
- promoção e

implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho por meio da capacitação de gestores, lideranças e empregados(as) sobre a temática da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

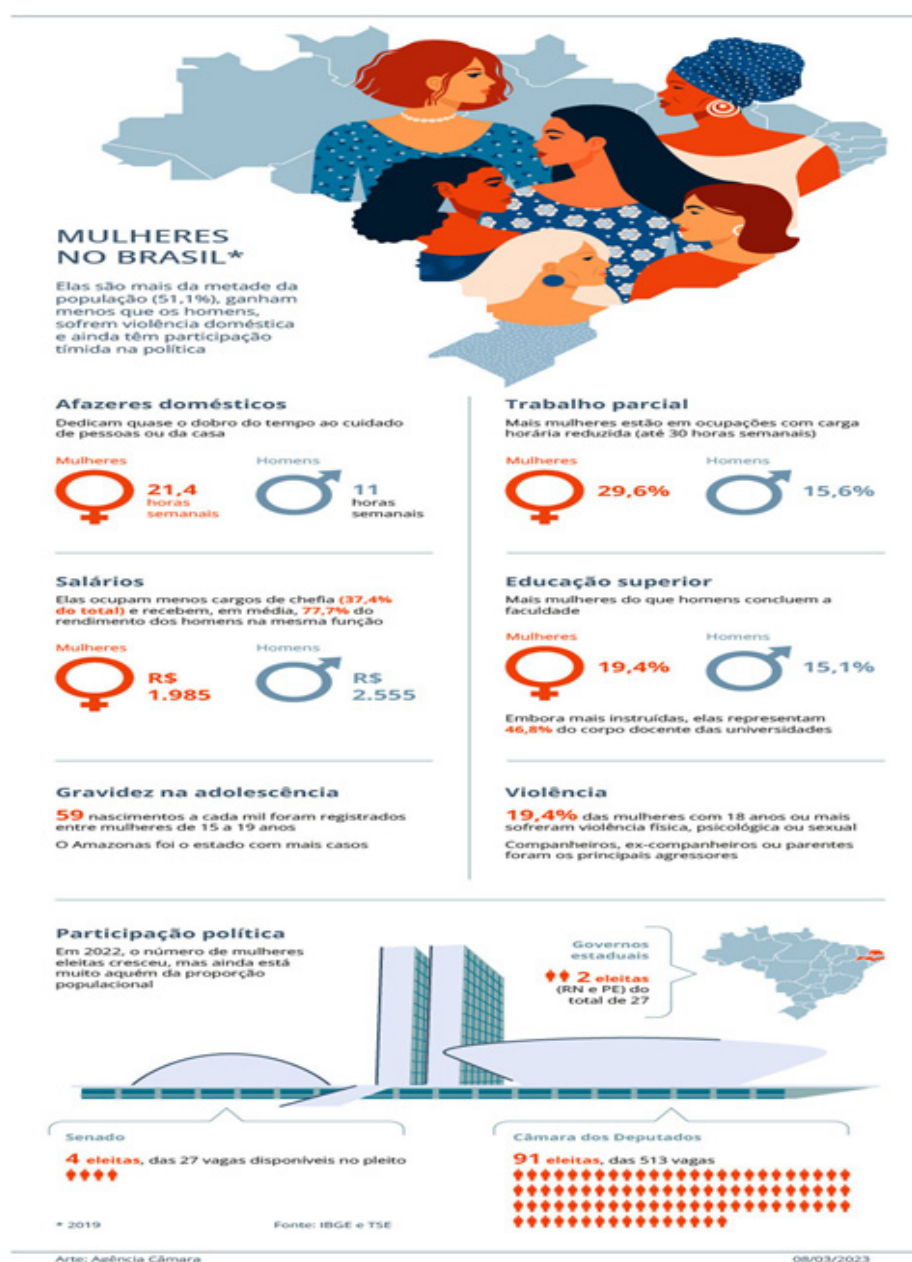
- fomento à capacitação e formação de mulheres para ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS

Reportagem: Eduardo Piovesan e Ralph Machado

Edição - Natalia Doederlein

Fonte: CUT - Rosely Rocha



Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3321-1658

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