



Espirito Santo

JUSTIÇA! SINDIVIGILANTES CONSEGUE BLOQUEAR R\$ 2 MILHÕES PARA GARANTIR PAGAMENTO DE TRABALHADORES



O Sindivigilantes conseguiu bloquear R\$ 2 milhões para garantir o pagamento dos vigilantes que prestavam serviço no contrato da Prefeitura de Itapemirim. O bloqueio é uma vitória judicial do sindicato.

O presidente do Sindivigilantes, Edimar de Oliveira Campos, explica que, assim que o sindicato tomou conhecimento do problema enfrentado pelos trabalhadores que estão desde março, data do encerramento do contrato, sem receber os valores da rescisão, ingressou na justiça e conseguiu uma liminar chamada 'Tutela Antecipada' que foi emitida pela Vara do Trabalho de Cachoeiro de Itapemirim, bloqueando o valor de R\$ 2 milhões.

“Este valor será destinado para o pagamento de todos os vigilantes que trabalharam no contrato da prefeitura de Itapemirim”, explica Edimar.

Nesta terça-feira (16), diretores do sindicato e o advogado Lúcio Lobo se reuniram com os trabalhadores terceirizados que prestavam serviço de vigilância no contrato da prefeitura. Durante a reunião, o advogado explicou quais serão os próximos passos que o sindicato dará para que o pagamento seja efetivado.

“A ação de bloqueio não acontece para prejudicar a empresa ou a prefeitura, mas para garantir o pagamento das verbas dos trabalhadores que precisam deste valor, principalmente por se encontrarem desempregados”, afirma o advogado.

O Sindivigilantes está na luta para garantir o direito dos Trabalhadores!

Fonte: SINDVIGILANTES ES

ABSURDO: Vigilantes que atuam em hospitais e UPAs de Alagoas ainda não receberam os dois meses de salários e tíquetes alimentação atrasados!

Os trabalhadores já estão em greve há nove dias e o Sindicato dos Vigilantes de Alagoas está junto com os vigilantes cobrando um posicionamento da empresa Vital Segurança, da Secretaria de Estado da Saúde (Sesau) e do governador Paulo Dantas.

O trabalhador tem o direito e merece receber seu salário em dia. Os pais e mães de família não podem mais ser prejudicados!

QUEM NÃO LUTA PELOS SEUS DIREITOS NÃO É DIGNO DELES!



ALAGOAS



SINDICATO ESTADUAL DOS TRABALHADORES VIGILANTES EM TRANSPORTE DE VALORES, CARRO FORTE, ESCOLTA ARMADA, CARRO LEVE, TRABALHADORES DO CAIXA FORTE E TESOURARIA BANCÁRIA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, SINDFORTE-RN

CONVOCATÓRIA

O Presidente do SINDFORTE-RN – Sindicato dos Empregados em transporte de valores, carro forte, escolta armada, carro leve (ATM), Trabalhadores do caixa forte e Tesouraria Bancária (Guarda e contagem de Valores), do Estado do Rio Grande do Norte, inscrito no CNPJ: 13.311.175/0001-61, no uso das suas atribuições legais e estatutárias, convoca todos os trabalhadores da empresa TB-FORTE, inscrita no CNPJ de nº 09.262.608/0022-93, que estão lotados na base territorial do Rio Grande do Norte/RN, para participar da Assembleia Geral Extraordinária, a ser realizada no dia 18 de Maio de 2023, (QUINTA FEIRA) na Rua: Presidente Leão Velozo, Nº 801, Alecrim, CEP: 59032-500, Natal/RN, às 18:30 hs em primeira convocação com o quórum legal e ou às 19:00hs em segunda convocação, com qualquer número dos mesmos.

A assembleia tratará da ordem do dia a seguir exposta:

- Deliberar ou não pela continuação do Acordo Coletivo de Trabalho de Programa de Participação nos Resultados com o percentual de 50% (PPR) 2023/2025.
- Outros assuntos de interesse da categoria

Natal – RN. 16 de Maio de 2023.
ANTÔNIO FERNANDES DA ROCHA JUNIOR
PRESIDENTE

RIO GRANDE DO NORTE

Seguranças de áreas externas de mercados do Grupo Carrefour vão usar bodycams

Decisão, anunciada após agressão a casal em Salvador, valerá para todas as bandeiras do grupo



O Grupo Carrefour Brasil informou nesta quarta-feira (17) que vai passar a exigir uso de câmeras corporais por todos os agentes de segurança que atuam nas áreas externas de suas lojas no país. A decisão foi anunciada após um caso de agressão a um casal ser registrado em um mercado da Rede Carrefour em Salvador no início desse mês.

O grupo já havia implementado em 2021 uso das bodycams nas lojas de bandeira Carrefour, para fiscais de prevenção que trabalham dentro dos estabelecimentos e são empregados da empresa.

Agora, o uso será expandido para os fiscais das lojas de demais bandeiras do grupo (Sam's Club, BIG e BIG Bompreço) e para seguranças terceirizados de áreas externas. A previsão é que a medida seja implementada em todas as unidades até o final do ano.

O Carrefour informou ainda que até o fim de maio, todos os profissionais, internos ou externos, vão concluir o ciclo anual do programa "Eu pratico respeito", um treinamento focado em atendimento ao cliente.

"A integração com o Grupo BIG aumentou em 30% o nosso número de lojas e funcionários, exigindo uma enorme dedicação para que possamos promover o alinhamento de culturas, protocolos, políticas e contratos. Seguimos absolutamente comprometidos com o combate ao racismo em todas as unidades do Grupo", afirmou a CEO do grupo, Stephane Maquaire.

Reestruturação

O Carrefour anunciou também uma grande reestruturação na diretoria da empresa, buscando ter uma maior representativa de profissionais negros em posição de liderança.

A área de Gestão de Riscos será dividida em duas diretorias:

- A diretoria responsável pela gestão da segurança do segmento do Varejo (bandeiras Carrefour, BIG, BIG Bompreço e outras marcas) será liderada pela primeira vez por uma mulher negra. Valdilea Oliveira está há 28 anos no Grupo Carrefour Brasil e foi recentemente promovida para exercer essa função.

- A diretoria responsável pela área Corporativa e Atacado ficará a cargo de Elizeu Lucena, profissional com a carreira toda construída em torno da área de segurança e riscos.

O grupo decidiu criar, ainda, as diretorias de Comunicação e de Relações Institucionais e Equidade Racial, que serão capitaneadas por executivos negros.

- Naira de Paula, que é jornalista e está no Grupo há mais de 2 anos, foi promovida a Diretora de Comunicação e passa a ser responsável pela estratégia de relações públicas e marketing institucional do Grupo.

- Claudionor Alves, que chegou ao Grupo Carrefour Brasil em fevereiro de 2021 como Diretor de Prevenção, passa a capitanear a nova Diretoria de Relações Institucionais e Equidade Racial. Entre as responsabilidades de Claudionor, está a de promover o diálogo com lideranças e entidades voltadas à luta antirracista, buscando a troca de experiências e garantindo a visibilidade, frequência e constância das ações do grupo contra o racismo, com total transparência em todos os processos.

FONTE: CORREIO 24HORAS

Veja como ficam os valores do seguro-desemprego após o reajuste do salário mínimo

Salário subiu para R\$ 1.320 no dia 1º de maio. Saiba como calcular as parcelas e quem tem direito ao benefício



A partir deste mês, a parcela mínima passa a ser de R\$ 1.320. Em geral, este montante é pago aos trabalhadores cujo salário em carteira era de um salário mínimo. Para os demais, com rendimentos acima do piso, as parcelas também serão reajustadas, no entanto, seguindo as regras do seguro-desemprego.

O valor do seguro é calculado com base na média salarial dos três meses anteriores à dispensa e além de nunca poder ser menor que um salário mínimo não pode ultrapassar o teto de R\$ 2.230,97. O valor maior é pago aos trabalhadores com salário médio acima de R\$ 3.280,93

Veja a tabela para calcular as parcelas do seguro-desemprego:

Quem teve média salarial até R\$ 1.968,36 – valor deve ser multiplicado por 0,8 (ou seja, 80% deste valor)

Quem teve média salarial de R\$ 1.968,37 a R\$ 3.280,93 – valor que exceder os R\$ 1.968,37 deve ser multiplicado por 0,5 (ou seja, 50%) e somado a R\$ 1.574,69

Desta forma, por exemplo, se a média salarial foi de R\$ 2.000, a conta a ser feita é a seguinte:

$R\$ 2.000 - R\$ 1.968,37 = R\$ 31,63 + R\$ 1.574,69$
= total de R\$ 1.606,32

Quem teve média salarial acima de R\$ 3.280,93 – valor será o teto de R\$ 2.230.

FONTE: Redação CUT

Combate ao assédio é desafio para humanizar as relações de trabalho no país

Mobilização da sociedade, amparo legal e medidas de acolhimento são parte da luta para acabar com a prática que afeta a saúde do trabalhador e contamina a organização institucional das empresas



Foto Rieth / Pixabay

Assédio consiste na “exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras”

O assédio moral no local de trabalho é um fenômeno antigo. Realidade de grande parte dos ambientes corporativos, é um assunto mais presente nos espaços acadêmicos, jurídicos e sindicais. Apesar de viver as situações de abusos de forma recorrente, o debate sobre este tema é quase inexistente nas camadas mais populares da classe trabalhadora. A falta de ferramentas de combate, canais de denúncias e conscientização sobre práticas de assédio contribuiu para a criação de uma realidade de subnotificação de casos no Brasil. Tratei do assunto assédio em nota técnica na 25ª Carta de Conjuntura da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS), disponível em <https://www.uscs.edu.br/noticias/cartasconjuscs>.

Margarida Barreto, professora e pesquisadora, que foi pioneira nos estudos sobre assédio moral e sexual no Brasil, conceitua que a prática consiste na “exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, com o objetivo de forçar o empregado a desistir do emprego”.

A pesquisadora classifica o assédio em dois fenômenos chamados de vertical e horizontal. De acordo com Margarida, “o fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias,

desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associada à produtividade.”

Já o fenômeno horizontal é relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. Margarida defende que “o enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a ‘cultura’ do contentamento geral”. Para ela, neste processo, os trabalhadores assediados escondem as humilhações e quem está “sadio” trabalha com medo de adoecer e incorpora o padrão discursivo da liderança contra quem adoeceu criando uma espiral de humilhação.

Uma outra realidade que assombra são os assédios de cunho sexual. De acordo com dados do Ministério Público do Trabalho (MPT), o volume de denúncias em locais de trabalho foi maior em 2022. O procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos, afirmou que as queixas recebidas pelo órgão até junho, representavam 63% das notificações de todo o ano de 2021. Foram 300 denúncias até junho de 2022, contra 474 do ano anterior.

A realidade na Caixa

Infelizmente, o ano de 2022 também foi marcante para a Caixa Econômica Federal devido às denúncias de assédio sexual e moral atribuídas ao então presidente do banco, Pedro Guimarães, que foram responsáveis por abrir um portal para a realidade das condições enfrentadas pelos empregados e empregadas. A Corregedoria do banco estatal desenvolveu um relatório final sobre o caso com cerca de 500 páginas, elaborado com base em 50 depoimentos de vítimas e testemunhas. A conclusão da corregedoria foi encaminhada para os órgãos competentes e aguarda decisão

final.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também produziu um relatório da Ação Civil Pública que investigou, pela primeira vez na história, as denúncias do tipo contra um dirigente do alto escalão do banco. O documento apresentou dados internos alarmantes sobre as condições de trabalho a que os empregados e empregadas estavam submetidos. Desde que foi designado ao cargo por Jair Bolsonaro, em 2019, os casos de assédio e afastamentos médicos explodiram sob a gestão anterior. Os dados analisados mostram que a média de denúncias por assédio entre 2012 e 2018 era de 80 por ano. Já em 2019, até a saída do ex-presidente em 2022, a média anual era de 157 denúncias e depois que o caso se tornou público e notório, o número chegou a 561.

Os casos dentro da Caixa deixaram evidente a necessidade de avançarmos no desenvolvimento e aprimoramento de mecanismos de denúncia e combate a este tipo de violência. Mostraram também que é necessário aprimorar políticas de enfrentamento de todos os tipos de agressão contra a mulher, seja física, psicológica, econômica ou sexual, no ambiente doméstico, público ou no local de trabalho.

Assédio Organizacional

Os estudos sobre o tema desenvolvidos ao redor do mundo apontam que o assédio moral pode ser praticado de forma interpessoal, contra um indivíduo, mas também pode fazer parte do modelo de gestão da empresa. Neste caso é conhecido como “Assédio Moral Organizacional”. As características são gestão por estresse, gestão por injúria e gestão por medo, que são promovidas por gestores da empresa com objetivos administrativos. Esta realidade pode ser analisada a partir da dinâmica do capitalismo na fase neoliberal,

que intensifica as disputas e competições entre as corporações. Neste cenário, somado às transformações no mundo do trabalho a partir da interferência do mercado nas legislações trabalhistas, promovendo perda de direitos, modelos de criação de programas de metas abusivas, intensificação de competição entre os trabalhadores, rankings e outras práticas, os assédios deste tipo passam a se intensificar nos ambientes de trabalho.

Durante o governo Bolsonaro, a Caixa apresentou indícios das práticas já que não foram apenas os índices de assédio que subiram, mas também o número de afastamentos previdenciários em consequência da piora nas condições de trabalho e das mudanças na cultura organizacional do banco. Por trás do discurso da meritocracia presente nos últimos anos, o ex-presidente implantou um modelo de gestão baseado no medo e na intimidação.

Alta rotatividade de empregados em cargos de função e direção, a submissão dos empregados a exercícios de flexão ou atividades vexatórias; a proibição do uso de roupas vermelhas, caracterizando o assédio político; gritos e ameaças. Esta realidade se tornou ainda mais factível nos dados do MPT que apontou que de 2013 a 2018 a média de afastamentos médicos era de 277 funcionários(as) por ano. A partir da gestão de Guimarães, até sua saída em junho de 2022, a média anual passou a ser de 354 funcionários(as) por ano, o que representa 27,79% de aumento. Após a demissão de Pedro Guimarães, o número chegou a 383 afastamentos, alcançando o índice de 44,96%.

Margarida Barreto aponta que este padrão abusivo nas relações trabalhistas causa danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

Combate à violência em todas as esferas

Um marco na luta pelo fim da violência contra a mulher é a Lei Maria da Penha, que em 2022 completou 16 anos. Um dos melhores dispositivos do mundo de combate à violência contra a mulher foi desenvolvido pelo movimento de mulheres brasileiro. Escrito por juristas, o projeto foi enviado ao Congresso em 2002 e depois de muita mobilização popular, audiências públicas e diálogo com a sociedade, a proposta foi finalmente sancionada em 7 de agosto de 2006, pelo então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva.

A Lei Maria da Penha é um marco no Brasil. Ela garante medidas protetivas, varas especiais e diversas ferramentas de atendimento à população feminina em situação de violência, é considerada pela ONU uma das três melhores iniciativas deste tipo no mundo. Porém, 16 anos após a sua aprovação, ela ainda não é completamente aplicada e sofre ameaças de alteração dia após dia.

No contexto da pandemia de covid-19, a violência não diminuiu. De acordo com dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, uma em cada quatro mulheres brasileiras (24,4%) acima de 16 anos afirma ter sofrido algum tipo de violência ou agressão nos últimos 12 meses. Isso significa que, ao menos, 17 milhões de mulheres sofreram violência física, psicológica ou sexual no último ano. Os dados apontam, ainda, que a residência segue como o espaço de maior risco para as mulheres e 48,8% das vítimas relataram que a violência mais grave sofrida no último ano ocorreu em casa. Está clara a necessidade de seguir aprimorando a Lei Maria da Penha e suas ferramentas.

A restrição de circulação proporcionada pela pandemia não reduziu a insegurança das mulheres nos locais públicos. Ainda segundo

o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, a rua aparece como o segundo lugar com mais risco de violência, com 19,9% dos relatos, já o trabalho aparece como o terceiro local com mais incidência de violência, com 9,4%.

A pesquisa também traz à luz o cenário de violência sexual. Os dados mostram que 37,9% das brasileiras foram vítimas de algum tipo de assédio sexual nos últimos 12 meses, o que equivale a 26,5 milhões de mulheres. O ambiente de trabalho e transporte público são os espaços mais hostis e propícios ao assédio do que festas, por exemplo. Ao menos 8,9 milhões de mulheres, o que representa 12,8%, receberam comentários desrespeitosos no trabalho.

E o que este dado quer nos dizer? O local de trabalho, onde se garante a subsistência da mulher e de sua família, não pode ser um lugar de inseguranças.

Olhando para o futuro

Para transformar essa realidade é necessário avançar na criação de leis efetivas que punam os agressores, sejam em casos interpessoais ou generalizados nas corporações. Na gestão das empresas é preciso humanizar as relações de trabalho, criar processos efetivos que garantam a rentabilidade do negócio e promover espaços de escuta. Não há ninguém mais interessado no sucesso da empresa do que o seu empregado que busca estabilidade em sua carreira. Outras medidas são o aprimoramento de canais de denúncia e a criação de espaços seguros de acolhimento das vítimas. A participação da sociedade também é essencial e pode se dar por meio de canais de comunicação para a conscientização dos trabalhadores e trabalhadoras sobre o tema e, sobretudo, encorajá-los a denunciar e combater esta prática.

Como conselheira eleita pelos trabalhadores, durante anos denunciei essa prática, atuando em conjunto com as entidades sindicais e associativas. Agora, com a responsabilidade de presidir o banco, indicada pelo presidente Lula, tenho a missão de adotar novos paradigmas para humanizar as relações de trabalho e resgatar o orgulho dos empregados em atuar na Caixa.

Uma das primeiras medidas que tomei nesse início de gestão foi realizar uma Pesquisa de Clima Organizacional, prática abandonada pela antiga gestão. Essa ferramenta vai nos auxiliar a dar voz aos empregados, saber de suas angústias, medos, sugestões. Com o resultado vamos direcionar nossa governança para valorizar o corpo funcional, combater todo tipo de assédio e formar novas lideranças.

Essa são apenas algumas medidas de uma gestão que tem o compromisso de combater a fundo a realidade do assédio no ambiente de trabalho. Precisamos olhar para este cenário e criar condições para que as vítimas de abuso se sintam confortáveis em denunciar, sem que haja desconfiças do seu relato ou ameaças de retaliações.

POR Rita Serrano é presidenta da Caixa Econômica Federal. Entre 2017 e 2022, representou os empregados no Conselho de Administração da Caixa. É mestra em Administração e graduada em história. Autora de vários artigos e livros, entre eles: “Caixa, banco dos brasileiros” (2018); “Rompendo Barreiras” (2022). Coautora nos livros “Se é Público é para todos” (2018), “O Futuro é Público (2020)”. É pesquisadora voluntária do Observatório Conjuscs da USCS

TST autoriza exclusão de cláusula de quitação geral em acordo extrajudicial

O juiz pode validar cláusulas relativas a verbas rescisórias sobre as quais não há controvérsia e excluir as que considerar ilegais, abusivas ou fraudulentas. Assim, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve duas decisões de homologação parcial de acordos extrajudiciais, apenas com exclusão de cláusulas que previam a quitação ampla do contrato de trabalho



Ministros decidiram que juiz pode excluir cláusulas abusivas ao homologar acordo

O primeiro caso envolve um acordo entre a fabricante de veículos Volkswagen e uma contabilista, com previsão de indenização rescisória complementar de R\$ 78 mil. O documento foi submetido à Justiça.

O juízo de primeiro grau afastou somente uma cláusula, que previa “a mais ampla, ilimitada, rasa, geral, completa, abrangente e irrevogável quitação” de todo o contrato de trabalho, inclusive eventuais reparações por danos morais e materiais. Segundo a decisão, não é possível a quitação genérica de parcelas que não constam na petição de acordo. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista) manteve a sentença.

Após recurso da empresa ao TST, o ministro relator, José Roberto Pimenta, apontou que o juiz trabalhista não pode ser um mero “carimbador” e aceitar automaticamente qualquer transação que lhe seja submetida. O juízo deve verificar, por exemplo, se o

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

trabalhador não está renunciando a direitos inegociáveis ou se o ajuste cumpre a legislação tributária e previdenciária.

Para Pimenta, ex-empregadores tentam se valer do desespero dos trabalhadores pela perda de emprego e da sua necessidade de receber verbas rescisórias para acrescentar injustificadamente cláusulas de quitação geral e obter uma chancela do Judiciário.

Assim, na sua visão, se o juiz não puder deliberar pela homologação parcial do acordo e excluir apenas tal cláusula, o trabalhador acaba punido duplamente, pois precisa aguardar a tramitação de um futuro processo para receber seus direitos. “Para o empregador, nesses casos, a demora seria indiferente (ou por vezes benéfica)”, indicou.

O segundo caso dizia respeito a um acordo semelhante, também com cláusula de quitação geral, proposto por uma fundação educacional. O relator desse processo, ministro Mauricio Godinho Delgado, explicou que o magistrado pode e deve “evitar eventuais vícios, atos simulados, fraudes ou excesso de lesividade a alguma das partes”, a partir de seu livre convencimento. Também ressaltou que a homologação não é “direito líquido e certo” das partes. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

RR 1001542-04.2018.5.02.0720

acórdão AIRR 10608-30.2020.5.03.0040

FONTE: Revista Consultor Jurídico

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

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