



RIO GRANDE DO NORTE

Sindsegur protocola ofício junto ao governo do estado sobre vigilância nas escolas



Na tarde desta terça-feira, 30 de abril, a coordenadora geral do Sindsegur, Dalcilene Cabral esteve na Governadoria do estado do Rio Grande do Norte.

Na ocasião a representante da nossa entidade protocolou um ofício sobre a importância de as escolas do estado contarem com postos de vigilância com profissionais qualificados e capacitados em conformidade com a lei federal 7.102/83.

Infelizmente, a violência está presente também nos colégios e, nos últimos anos, tem aumentado o número de tragédias como a de Blumenau.

Por isso, a importância de profissionais de vigilância patrimonial afim de proteger os alunos, funcionários e também o patrimônio deste ambiente tão importante para sociedade.

A vigilância faz parte do cotidiano de empresas, condomínios, residências e também pode auxiliar muito no setor educacional. Um conjunto de medidas e profissionais de vigilância capacitados pode oferecer mais tranquilidade, tanto para os pais, como para os alunos.

FONTE: sindsegur

Especialistas defendem a regulamentação da profissão de bombeiro civil

Ocupação foi reconhecida por lei em 2009



Érika Kokay (C), informou que grupo de trabalho vai formular proposta de regulamentação

Bombeiros convidados pela Comissão de Trabalho da Câmara pediram a regulamentação da profissão de bombeiro civil, que já é reconhecida por lei desde 2009, mas continua sem ser regulamentada.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) reconhece a necessidade do bombeiro civil nas equipes de emergência. E o coordenador da comissão da ABNT que regulamenta o assunto, Jorge Alexandre Alves, explicou que brigadistas e bombeiros civis são diferentes, porque brigadistas são voluntários,

ou seja, trabalham em outras funções, mas são capacitadas para eventualmente ajudar em uma emergência.

“Equipes de emergência são compostas por brigadistas e bombeiros civis. O brigadista dentro da normatização é o brigadista que pertence a uma instituição, a uma empresa, e foi treinado para eventual atendimento de emergência. Ele não é remunerado para ser brigadista. E o bombeiro civil é o profissional dedicado, exclusivo para o atendimento de emergência, incluindo a prevenção”, disse.

Primeiros socorros

De acordo com o representante do Ministério do Trabalho Jackson Azara, os objetivos principais do bombeiro civil são a prevenção e o combate a incêndio, o atendimento de emergência e a prestação de primeiros socorros em estabelecimentos públicos e privados. Para ele, é essencial regulamentar a profissão para garantir a obrigatoriedade de certificado para a atuação desses profissionais.

Fabício Nogueira é bombeiro civil e conselheiro consultivo da Frente Parlamentar Prevencionista. Segundo ele, a regulamentação também seria fundamental para padronizar a quantidade mínima de estudos requeridos na formação do bombeiro civil, garantindo a melhor qualificação dos profissionais. No Rio de Janeiro, por exemplo, são necessárias apenas 80 horas de curso, enquanto Santa Catarina segue a recomendação da ABNT, de no mínimo 330 horas.

Vinicius Loures/Câmara dos Deputados



O bombeiro civil Fabício Nogueira defendeu a padronização dos estudos para a categoria

Pressa na regulamentação

A deputada Erika Kokay (PT-DF) disse que um grupo de trabalho da Câmara deve formular, até o fim de junho, uma proposta de regulamentação a ser encaminhada ao Ministério do Trabalho, com as definições e as competências do bombeiro civil. Para ela, a regulamentação deve ser feita com urgência.

“Não queremos pensar em alteração de legislação, porque isso envolve uma tramitação que tem uma morosidade muito grande e nós temos pressa, pressa de regulamentar a profissão de bombeiro civil”, disse.

Wesley Batista, também do conselho consultivo da Frente Parlamentar Prevencionista, disse que, com a regulamentação, os bombeiros civis passariam a ser fiscalizados pelo Ministério do Trabalho, e não pelo corpo de bombeiros, como ocorre atualmente.

“Sem bombeiro civil não precisa de extintor, não precisa de hidrante, não precisa de nada. Por que quem vai operar? Brigadista é voluntário, ele não é obrigado a fazer nada. Se tiver emergência ele pode simplesmente sair do prédio”, disse.

O presidente do Sindicato dos Trabalhadores Bombeiros Profissionais do Distrito Federal, Felipe Sousa, afirmou que a profissão já existe e, por isso, não pode mais ser ignorada. A Câmara dos Deputados, inclusive, tem contratado bombeiros civis para agir na prevenção e combate a casos de emergência.

Reportagem - Amanda Aragão

Edição - Roberto Seabra

Fonte: Agência Câmara de Notícias

Senado aprova projeto de igualdade salarial entre homens e mulheres

Com a aprovação, projeto vai à sanção do presidente Lula para se tornar Lei

ROBERTO PARIZOTTI



O projeto que reforça a igualdade salarial entre homens e mulheres (PL 1.085/2023) foi aprovado nesta quinta-feira (19) pelo Plenário do Senado. A proposta define novos mecanismos de transparência e fiscalização sobre o tema, além de penalidades para as empresas que discriminarem seus trabalhadores por questões de sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Após a votação simbólica, o presidente do Senado, Rodrigo Pacheco (PSD-MG), registrou o voto contrário do senador Eduardo Girão (Novo-CE). Em seguida, segundo o G1, a

senadora Eliziane Game (PSD-MA) pediu a Pacheco que confirmasse se Girão havia, de fato, se posicionado contrariamente ao projeto. O presidente do Senado confirmou, e a parlamentar criticou Girão.

“Eu não estou acreditando nisso, sinceramente”, disse.re

O PL que agora vai à sanção presidencial foi apresentado pelo próprio presidente Lula em 8 de março, durante a celebração do Dia Internacional da Mulher.

Os senadores aprovaram uma única emenda de redação, no texto anteriormente aprovado pela Câmara. No texto que diz: “Ato do Poder Executivo definirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e remuneratória entre homens e mulheres”. Eles mudaram o termo “remuneratória” por “critérios remuneratórios”. Esses critérios ainda precisam ser estabelecidos, o que pode trazer incertezas jurídicas sobre a sua aplicação.

A secretária da Mulher Trabalhadora da CUT Nacional, Juneia Batista, destaca que apesar da aprovação do projeto é preciso ainda um processo de implementação. Ela lembra que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já garantia a igualdade salarial, mas não com essa expressão de igualdade de salários entre homens e mulheres e, em 1952 o Brasil adotou a convenção nº 100, de salário igual para trabalho de igual valor.

“71 anos depois finalmente temos um projeto de lei que somente o governo Lula conseguiria fazer, para que as mulheres consigam cobrar de suas empresas, com a devida organização do movimento sindical, para que nós sejam respeitadas e consigamos receber salário igual para trabalho igual, apesar deles [homens] nos julgarem de como mulheres, não termos direitos”, disse

O Projeto de Igualdade salarial

O texto aprovado determina que o governo federal terá que regulamentar a futura lei por meio de decreto.

Antes de ser aprovado pelos senadores, o projeto passou pelo crivo da Câmara Federal que também aprovou a proposta no dia 4 de maio.

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. Este ponto que os senadores mudaram para “critério remuneratório”.

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. Essas informações são da Agência Câmara de Notícias.

FONTE: Redação CUT | Editado por: Rosely Rocha

Maior golpe de Bolsonaro foi na estrutura sindical e na rede de proteção estatal aos trabalhadores

Foto: Roosevelt Cássio



Proposta entregue pelas centrais deixou em 2º plano os direitos extirpados por Bolsonaro e se concentra no afastamento da presença do Estado nas relações sindicais

Está marcado. Dia 3 de julho, as centrais sindicais, representantes do empresariado e do governo federal voltam a se reunir com objetivo de discutir as propostas apresentadas pelas centrais de mudanças na estrutura sindical brasileira.

No dia 23 de maio, as entidades entregaram ao governo e aos empresários – na primeira reunião do Grupo de Trabalho Tripartite sobre Relações Trabalhistas, instituído pelo presidente Lula – um conjunto de propostas para uma polêmica reforma sindical. As propostas apresentadas se mantêm na mesma direção das que, quando se

tornaram públicas, em fevereiro passado, foram muito criticadas por centrais e confederações que estavam excluídas das discussões.

A proposta entregue pelas centrais, nesta primeira reunião do grupo de trabalho, deixou em 2º plano os direitos dos trabalhadores extirpados por Bolsonaro, numa reviravolta em relação à ideia original, e se concentra no afastamento da presença do Estado nas relações sindicais.

Para refrescar a memória, a dupla Temer / Bolsonaro mudou mais de 100 artigos da CLT, tirando direitos dos trabalhadores tais como

a instituição do trabalho intermitente, em que o trabalhador fica à disposição do patrão, sendo que só recebe pelas horas trabalhadas, jornada de doze horas, almoço de meia hora, a terceirização da atividade-fim, entre outras barbaridades.

O golpe principal da dupla Temer/Bolsonaro foi no terreno da estrutura sindical e na rede estatal de proteção aos direitos trabalhistas. Temer acabou com a contribuição sindical (desconto de um dia de trabalho por ano de cada trabalhador). Segundo registros do Ministério do Trabalho, a arrecadação das entidades sindicais caiu 90% e o número de trabalhadores sindicalizados caiu de 18 milhões para 12 milhões.

“Temos que bater em pontos que nos deem a possibilidade de melhorar a situação, e não colocar em risco as garantias que a gente tem hoje”. (Moacyr, presidente da Nova Central)

A reforma do Bolsonaro obstruiu o acesso à Justiça Trabalhista desde que o trabalhador passou a ter que arcar com as custas do processo, no caso de ter sido rejeitada sua reclamação. Já havia fechado o Ministério do Trabalho (MT). Estabeleceu que o acordo individual está acima do acordo coletivo, acabou com a obrigatoriedade das homologações serem feitas com a presença do sindicato, acabou com a ultratividade, que garante a validade do acordo anterior enquanto não se chega a um novo acordo.

Moacyr Auersvald, presidente da Nova Central, disse à Revista Brasil de Fato que “temos que bater em pontos que nos deem a possibilidade de melhorar a situação, e não colocar em risco as garantias que a gente tem hoje”. Para Moacyr, “nessas reformas a gente tem um certo receio porque o presidente Lula não tem maioria dentro do Congresso hoje. A gente não sabe como entram e como saem as coisas”, declarou. O presidente da Nova Central considera o terreno atual inseguro para que as

centrais se lancem a esse tipo de iniciativa.

Adilson Araújo, presidente da CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil), alertou, no jornal da entidade, “que é preciso corrigir o grave desequilíbrio entre o capital e o trabalho trazido pela Lei 13.467, de 2017, da reforma trabalhista”. Adilson enfatizou ainda que “isso só será possível com a revisão de pontos que seguem impondo dificuldades para a negociação coletiva a exemplo do fim da ultratividade, assim como o pleno direito do custeio material das entidades sindicais”.

Na campanha eleitoral, a primeira manifestação de Lula foi pela revogação pura e simples da reforma trabalhista, iniciada por Temer e feita por Bolsonaro. A ideia evoluiu para constituição de um grupo de trabalho, tripartite, que estabelecesse consensos sobre a questão, para que o governo encaminhasse ao Congresso um projeto de lei.

“Menos Estado regulando como a negociação acontece”, “como o sindicato se organiza”, e “mais autonomia para que os trabalhadores e as empresas se organizem para fazer o processo de negociação”. (Assessoria das centrais)

Clemente, assessor do Fórum das Centrais, articulador e escriba do projeto, em palestra no Rio Grande do Sul, definiu de outra forma a proposta: “Menos Estado regulando como a negociação acontece”, “como o sindicato se organiza”, e “mais autonomia para que os trabalhadores e as empresas se organizem para fazer o processo de negociação” e “organizem o sistema de negociação com menor interferência do Estado”.

É tudo o que a maioria do movimento sindical brasileiro receia. Crescidos e educados na cartilha Getulista, os sindicatos entram na negociação estribados na CLT e na Justiça do Trabalho. Os direitos conquistados são garantidos pela vigilância do sindicato (que,

durante quase 100 anos, teve a contribuição sindical recolhida pelo Estado), do Ministério Público do Trabalho, dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho. A unicidade sindical, garantida em lei, atrai o trabalhador para o sindicato e determina que os benefícios do acordo se estendam a toda categoria. O sindicato ainda tem o apoio de federações e confederações nas negociações.

Assim é o sindicalismo brasileiro de raiz, diferente do sindicalismo da Alemanha e da Inglaterra, admirado por parte de nossa elite sindical. O Brasil é um país dependente, explorado pelos monopólios estrangeiros e rentistas. O Estado Nacional tem sido, na maioria das vezes, uma barreira aos predadores. Tudo isso ajuda que o desequilíbrio capital x trabalho seja menos acentuado. Além do que, essa conversa de Estado mínimo não é bom nem para o empresário nacional e muito menos para o trabalhador.

A 1ª versão do projeto, maquinado em janeiro – intitulado “Projeto de fortalecimento da negociação coletiva” e com subtítulo “Diretrizes e estratégia para a atualização do sistema de relações do trabalho e do sistema sindical” –, foi articulada por três centrais, a CUT, a Força Sindical e a UGT, sem a devida discussão com as restantes. Essa 1ª versão era mais ampla, mais definida e mais sincera que a atual (que é mais genérica, mais resumida e mais enrustida). Deixava claro que o mais significativo era tirar o Estado, a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho da jogada, substituindo-os por um conselho de autorregulação.

Em segundo lugar, colocava as centrais no centro das negociações, no lugar dos sindicatos. Por último, ao estabelecer índices de representatividade para o sindicato poder falar em nome da categoria, instalaria a

concorrência em lugar da solidariedade e da unidade. Sem falar na tentativa de enquadrar as confederações e federações para serem absorvidas no corpo das centrais.

A primeira edição do projeto exclui o Estado em linguagem complicada e propõe a “autonomia para organização dos trabalhadores (e) das empresas do sistema de relações de trabalho, sem interferência do Estado”. A seguir fala na “autorregulamentação para definir as regras e a forma de funcionamento do sistema de relações do trabalho entre as partes interessadas”.

A centralidade nas negociações das centrais se manifesta assim: “Prevalência da convenção nacional/setorial sobre acordos por empresa” ou “coordenação entre os níveis de negociação; nacional, setorial, por empresa”. Como também... “Comando (nacional ou setorial ou regional – articulação política formalizada para a negociação coletiva, mas sem caráter de agregação formal”.

A janela fica aberta para o pluralismo sindical europeu na questão do índice necessário para o sindicato ser sindicato: “São atribuições do Conselho de Autorregulação: – Aferir a representatividade das entidades”.

O fim das federações e confederações como entidades autônomas é também sugerido: “Federações e confederações, mantidas como parte da estrutura sindical no período de transição de 10 anos, tendo critério de agregação e de mensuração de representatividade e de representação” ou “quando fizer parte da organização de uma central sindical, sua existência e funcionamento depende da forma autônoma de organização da central”.

Flagrante

Quando o documento veio à tona, através da denúncia do presidente da Nova Central, Moacyr Auersvald, em entrevista ao HP, foi uma grita geral, especialmente das confederações.

O repúdio dos marítimos

A nota da Conttmaf, (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos e Fluviais), presidida pelo Comandante Carlos Muller, vice-presidente da CTB, fez uma severa crítica. “Um projeto elaborado pela alta direção de três centrais sindicais, que foi apresentado às demais coirmãs e finalmente chegou ao conhecimento dos sindicatos, propõe significativas alterações na atual estrutura de organização sindical em nosso País sem debate efetivo com a base sindical. O modelo sugerido nesse projeto, em vez de fortalecer os sindicatos e o sistema confederativo, busca dar poder absoluto para as centrais sindicais e estabelecer protagonismo apenas para três delas, disse o Comandante.

Nova Central, Pública e CSB fizeram manifesto conjunto

“Um grupo formado pelas três centrais sindicais com maior número de representados no Brasil (CUT, Força Sindical e UGT) apresentou um projeto de renovação do sindicalismo brasileiro, com um texto criado a portas fechadas e sem a participação do sistema confederativo. Um formato excludente, que apenas as beneficia, em uma verdadeira busca por poder, e que foca na representação por volume de trabalhadores e trabalhadoras, ferindo um princípio básico do sindicalismo, a valorização e autonomia dos sindicatos de base”.

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

Confederação dos Servidores Públicos do

Brasil (CSPB)

O documento trazido ao conhecimento da Confederação, dentre outros problemas, caso se consolide, reduzirá o papel das entidades sindicais reconhecidas pelo art. 8º da Constituição Federal a meros agentes das Centrais Sindicais, invertendo o papel das entidades e aniquilando a capacidade dos sindicatos de atenderem às demandas dos trabalhadores e trabalhadoras da base.

As pegadas

Na 2ª versão, em “objetivos do projeto”, aparece o trecho “Autonomia para regular e operar o sistema de relações do trabalho Conselho Nacional de Relações de Trabalho, definido em lei e constituído por duas Câmaras: o Câmaras de Autorregulação Sindical dos Trabalhadores o Câmaras de Autorregulação Sindical Empresaria” e “Mecanismos de solução de conflito (mediação >> arbitragem”.

Também na versão enrustida, a janela para o pluralismo sindical europeu fica aberta. “Prerrogativas sindicais” (direito de representar a categoria) tem que ter índices de “representatividade e densidade”.

O Ministro do salário mínimo

A proposta vai na mesma direção da PEC 369/2005, coordenada por Luiz Marinho, então presidente da CUT. A PEC dividiu o movimento sindical que apoiava Lula, num momento, como hoje, decisivo. Marinho, ministro do Trabalho, deixou o projeto de lado e virou o ministro do salário mínimo.

FONTE: CARLOS PEREIRA - Por Hora do Povo

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

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