

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 09/Ago



cntv@cntv.org.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 3026- Ano 2023



AMAZONAS

Lei do deputado Delegado Péricles que proíbe o constrangimento a vigilantes no exercício da profissão é sancionada pelo Governo do AM



Foto: Sandro Pereira

A Lei que proíbe o constrangimento ou embaraço a vigilantes que se encontrem no exercício de sua profissão, de autoria do deputado estadual Delegado Péricles (PL), foi sancionada pelo governador do Amazonas, Wilson Lima (UB). Pelo texto, o indivíduo que intimidar, ofender, ameaçar, usar palavras ou gestos que cause coação ao vigilante enquanto estiver exercendo suas atividades profissionais poderá ser multado em até R\$ 10 mil.

De acordo com a Lei nº 6.381/2023, publicada no Diário Oficial do Amazonas (DOA) no último dia 2 de agosto, será considerado delito toda forma de constranger o vigilante mediante violência ou grave ameaça, reduzir a capacidade de resistência impedindo que este profissional aplique as sanções permitidas em lei, proferir palavras, direta ou indiretamente, ao vigilante, fazer comentários abusivos, humilhantes ou constrangedoras.

Gestos que reproduzam quaisquer tipos de embaraços, perseguição reiteradamente, ameaça à integridade física ou psicológica, restringir a capacidade de locomoção, invadir ou perturbar a esfera de liberdade ou privacidade, todos no exercício da profissão, também serão considerados infração.

Para o autor da lei, os profissionais de segurança privada enfrentam diretamente e diariamente violência enquanto exercem suas atividades, sendo a defesa entre criminosos e o objeto do crime, sejam os bens de terceiros ou das suas próprias vidas, além de atuar em locais vigiados pela iniciativa privada, permitindo que Estado esteja presente em áreas carentes de segurança.

“Eu entendo que o vigilante é um profissional que concluiu, com aproveitamento, o Curso de Formação de Vigilante e obteve seu registro

pelo órgão fiscalizador da segurança privada, que é parceira da Segurança Pública. Nesse sentido, surgiu a necessidade de apresentar o projeto, que agora se tornou lei, onde assegura que o vigilante pudesse ter liberdade no exercício da sua profissão e que houvesse punição administrativa àquele que causar constrangimento ou embaraço a esta atividade”, justificou o deputado Delegado Péricles.

Multa

O cometimento de qualquer uma das infrações será passível de multa de até R\$ 10 mil. Segundo o texto, as multas serão aplicadas cumulativamente quando o infrator cometer simultaneamente duas ou mais infrações. Em casos de reincidência, o infrator sofrerá a penalidade em dobro.

FONTE: Por Assessoria de Comunicação
ALEAM



agosto
LILÁS

**Mês de conscientização
pelo fim da violência
contra a mulher**

Não se cale, denuncie

Confederação Nacional dos Vigilantes



NOTA SINDIVIGILANTE SERGIPE



Após centenas de questionamentos feitos por trabalhadores vigilantes, que prestam serviços para unidades de ensino em todo Estado, devido uma postagem realizada pela Senhora Deputada Federal Delegada Katarina Feitosa em seu Instagram, o nosso Diretor presidente o senhor Reginaldo Gonçalves, entrou em contato com a Assessoria da Parlamentar, a fim de

elucidar todas as dúvidas desses profissionais.

O temor desses aguerridos profissionais da Segurança Privada, era de perder os seus empregos e assim ficarem sem os seus sustentos.

Segue abaixo, NOTA escrita pela Assessoria Parlamentar, do Gabinete da Dep. Federal Katarina Feitosa.

“Em atenção a alguns questionamentos em relação ao projeto de lei nº 3707/2023, que altera o Estatuto Geral das Guardas Municipais, de autoria da Deputada Delegada Katarina, informamos que todo o projeto tem por finalidade tão somente criar diretrizes e protocolos de atuação das guardas quando dos ataques ou ameaças de ataques em escolas, de forma a integrar a atuação de todos os envolvidos na proteção das escolas, inclusive com os vigilantes que trabalham nelas.

Ou seja, não há qualquer previsão de criação de novas vagas de Guardas ou até mesmo a substituição de vigilantes por guardas municipais nas escolas.

A Deputada entende ser imprescindível a atuação de vigilantes nos prédios públicos, não sendo tal função das forças policiais.

De outro modo, ratifica seu compromisso e se coloca à disposição para tratar de melhorias para a categoria de vigilantes no âmbito da Câmara Federal, estando atenta aos debates da categoria e acompanhando os projetos que tratam sobre a instituição do Estatuto dos Vigilantes, por exemplo”.

Assessoria Parlamentar

Gabinete da Dep. Federal Katarina Feitosa - PSD/SE.

PLR: tudo o que você precisa saber sobre essa conquista da luta sindical

Portal da CUT esclarece como funciona, quem tem direito, quando é paga e o que diz a lei sobre a PLR, benefício conquistado em 1995 pelo movimento sindical bancário e que se estendeu aos demais trabalhadores

MARCELLO CASAL JR / AGÊNCIA BRASIL



Garantir maior participação dos trabalhadores nos frutos de seu próprio trabalho sempre foi uma das principais bandeiras de luta do movimento sindical. Na década 1990, a categoria bancária ampliou a discussão, com o objetivo de encontrar uma forma de remunerar os resultados de seu trabalho. Foi assim que surgiu, em 1995, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), a divisão de lucros de uma empresa, um direito garantido ao trabalhador, por meio de acordos construídos pelos sindicatos e aprovados nas convenções coletivas de trabalho (CCT).

A PLR, apesar de estar prevista tanto na Constituição Federal quando na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), somente em 2001 foi regulamentada por meio da Lei 10.101/2000.

Em 2003, a luta garantiu um avanço importantíssimo: funcionários de bancos públicos (Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal) também passaram a ter direito à PLR.

Isso porque os parâmetros estabelecidos na CCT da categoria bancária para o pagamento da PLR eram válidos apenas para os bancos privados. Somente a partir de 2003, as negociações passaram a ser realizadas em mesa única.

Para que a empresa implemente um sistema de PLR, deve seguir regras previstas na legislação, como o sistema de pagamento e a forma de remuneração, que inclui período de vigência e prazo de pagamento. Uma das exigências da lei, por exemplo, é necessidade de a empresa negociar a implementação do sistema de PLR, o que deve ser feito com uma comissão de empregados e um representante do sindicato da categoria. O sistema de PLR também pode ser previsto no Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

O Portal da CUT esclarece, a seguir, as principais informações que todo trabalhador precisa saber sobre o tema.

É obrigatória?

As empresas não têm obrigação de pagar PLR, salvo os casos em que o direito foi negociado, conquistado e está previsto nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Ainda que não seja obrigatória, a Lei 10.101 diz em seu artigo 2º:

“A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I – comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II – convenção ou acordo coletivo.”

Faz parte do salário?

Não. A PLR é uma bonificação dada a trabalhadores e não é incorporada ao salário. Tampouco podem substituir o salário ou ter o caráter de complementação dele. Por isso não incidem sobre a PLR os encargos trabalhistas como FGTS e férias, por exemplo.

Uma exceção é quando há a constatação de manobras fraudulentas em que as empresas tentam mascarar parte do salário pagando a PLR mensalmente. Neste caso, comprovada a situação, a PLR passa a fazer parte do salário e os direitos trabalhistas são incorporados, incidindo sobre o valor, o FGTS, 13º, férias e demais direitos.

Quem tem direito?

A PLR vale para todos os trabalhadores da empresa, com carteira assinada, ou seja, os formalizados. Ainda que valha para todos, pode haver flexibilidade, ou seja, de acordo com as negociações, um setor pode ter valor diferenciado de outro, de acordo com desempenho e grau hierárquico. No entanto, essa regra deve estar formalizada no acordo entre empresas e funcionários.

Servidores públicos, de todas as esferas não recebem PLR, com exceção a bancários de bancos públicos como Caixa e Banco do Brasil

Quantas parcelas?

Em geral, a PLR é paga em duas ou três parcelas durante o ano, com datas previamente definidas em acordo. No entanto, a lei determina que o pagamento deve ocorrer em, no máximo, duas vezes.

Qual o valor da PLR?

O cálculo é feito com base em uma série de fatores, em especial a forma escolhida para a determinação do valor do bônus. Pode ser porcentagem do lucro, quantia fixa ou a combinação dos dois.

Desta forma, os valores serão diferentes nas empresas. Quando é definido um valor fixo, o cálculo é mais simples, já que basta conferir se as metas foram alcançadas.

Tenho direito se fui demitido?

Sim. Caso o trabalhador seja demitido sem justa causa, ou ainda peça demissão, ele terá direito a receber proporcionalmente o valor do PLR pelos meses trabalhados.

E se a empresa não teve lucro?

Se empresa não pagar a PLR alegando que não houve lucros durante o ano anterior, ela tem o dever de provar tal situação, já que em muitos casos, o trabalhador não tem como saber o balanço da empresa. No entanto, já há decisões judiciais que favorecem os trabalhadores, determinando que se as metas previstas na PLR tenham sido atingidas, ainda que a empresa não tenha lucro, deve pagar os valores.

Pago imposto?

Se por um lado as empresas não têm que pagar encargos trabalhistas sobre o valor da PLR, por outro, os trabalhadores são taxados com o Imposto de Renda. A tabela é a seguinte:

Valor da PLR	Alíquota	Parcela a deduzir do IR (R\$)
De 0,00 a 6.677,55	—	—
De 6.677,56 a 9.922,28	7,5%	500,82
De 9.922,29 a 13.167,00	15%	1.244,99
De 13.167,01 a 16.380,38	22,5%	2.232,51
Acima de 16.380,38	27,5%	3.051,53

Em maio deste ano, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva afirmou ser um absurdo cobrar Imposto de Renda sobre a PLR dos trabalhadores e não taxar os lucros e dividendos das empresas.

Já o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, defendeu publicamente a isenção sobre a PLR. “Se não tem cobrança nos lucros das empresas, por quê a participação [nos lucros e resultados] tem imposto?”.

Questionamentos na Justiça do Trabalho

Em uma disputa judicial mais de 400 ex-funcionários denunciaram que a corretora e banco de investimentos XP, pagou abaixo do valor esperado, mesmo o proporcional pelo tempo trabalhado em 2022 ou mesmo não receberam a PLR. O período a que se refere a reclamação é de janeiro de 2022 e janeiro de 2023, quando houve o corte do quadro

Na disputa judicial que se estende desde fevereiro deste ano, e XP, quatro sentenças em São Paulo e um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais negaram o direito. Apenas uma decisão da Justiça de São Paulo foi favorável ao trabalhador.

No entanto, a XP não é a única empresa alvo de denúncias. Em abril deste ano, a Via Varejo, detentora das marcas Ponto Frio e Casas Bahia, informou que não pagaria a PLR por não ter tido lucro em 2022.

Assim como no caso da XP, em que sindicatos como o Sp Bancários entrou com ação na Justiça, o Grupo Stefanini, que atua com tecnologia da informação (TI), também foi alvo de ação do sindicato da categoria, o Sinpd, em São Paulo, por divergências nos valores pagos pela empresa aos funcionários.

Com JusBrasil e SEEB Curitiba

Fonte: CUT - André Accarini | Editado por:
Rosely Rocha

Empresa de vigilância é condenada por assédio sexual contra empregadas

Para a 7ª Turma, a conduta configurou dano moral coletivo



Sétima Turma do TST

Uma empresa de vigilância do Paraná (PR) foi condenada por dano moral coletivo em razão do assédio sexual praticado por um superior hierárquico a duas vigilantes. A

decisão é da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que determinou que os efeitos da condenação se estendam a todas as localidades e estabelecimentos da empresa.

Tentativas de beijo

O caso surgiu a partir de denúncia ao Ministério Público do Trabalho (MPT) de que o chefe das duas vigilantes havia tentado dar beijos na boca e pegar nas pernas das terceirizadas. Uma delas contou que era chamada de “delícia”, recebia mensagens libidinosas no celular e ouvia comentários intimidadores, como “seu contrato está acabando”, referindo-se ao contrato de experiência.

Massagem

Já a segunda vigilante, lotada no mesmo setor, narrou que bastou uma semana para o superior lhe tratar de forma diferente, fazendo questão de cumprimentá-la com beijos, “inclusive no canto da boca”, e fazendo elogios à sua beleza. Tempos depois, disse que o assédio foi se intensificando com mensagens no celular, por meio do qual dizia que queria fazer massagem, que ela era “gostosa” e convidando-a para sair.

As vigilantes disseram que haviam comunicado a situação ao Help Line, serviço de reclamação disponibilizado pela empresa, mas nada foi feito. Mais tarde, a denúncia foi considerada improcedente. O processo interno correu em segredo de justiça.

Investigação

Em contestação, a empresa disse que havia conduzido investigação para apurar os fatos e ouvido o empregado, que negou o assédio e disse que não era superior hierárquico das funcionárias, pois prestava serviços em outra unidade.

Ação civil pública

Diante disso, o MPT ajuizou ação civil pública no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) com pedido de dano moral coletivo. Também expediu uma recomendação à empresa para instituir uma ordem de serviço a respeito de assédio sexual e estabelecer um mecanismo de recebimento de denúncias e investigações de assédio, por meio de sua ouvidoria.

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

Situação vexatória

Ao julgar o caso, o TRT condenou a empresa ao pagamento de R\$ 150 mil de indenização por dano moral coletivo, fundado na omissão na tomada de medidas apropriadas, preventivas ou posteriores aos fatos, para evitar a situação vexatória vivida pelas empregadas. “A empresa deixou de zelar pela integridade física e moral das trabalhadoras que lhes prestavam serviços”, diz a decisão.

Coletividade

No recurso ao TST, a empresa disse que não negava a ocorrência das condutas noticiadas, mas argumentou que a situação dizia respeito a apenas duas vigilantes. “A mera existência de um ato ou fato a ser coibido por intermédio de uma ação civil pública não gera a presunção de existência de danos morais à coletividade”, questionou.

Omissão

O relator do recurso de revista, ministro Evandro Valadão, observou que, diante das denúncias, a empresa tomou apenas o depoimento do empregado acusado de assédio no procedimento interno para apurar as alegações contra ele. O sistema help line, além de pouco divulgado, também não se mostrou eficaz, pois não gerou a abertura de nenhum procedimento.

Dano moral coletivo

Quanto à questão do dano moral coletivo, o ministro explicou que ele ultrapassa a esfera de interesse meramente particular do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada de indivíduos. A indenização, assim, deve ser suficiente para reparar a lesão identificada.

Por isso, o valor fixado pelo TRT foi considerado razoável, diante da extensão do dano e do caráter pedagógico da medida.

Cabe recurso da decisão.

Fonte: TST - (Ricardo Reis/CF)

fonte: Secretaria de Comunicação Social

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

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