



BAHIA

ASSEMBLEIA DOS VIGILANTES BAIANOS É PONTAPÉ PARA A CAMPANHA SALARIAL DE 2024



Neste sábado, na sede do Sindivigilantes/BA, foi realizada mais uma importante assembleia de vigilantes baianos. O tema central do encontro foi a Campanha Salarial Unificada 2024 que desperta grande interesse e envolvimento por parte da categoria.

A participação expressiva dos trabalhadores e trabalhadoras foi um reflexo do comprometimento e união da classe pela mobilização do Sindicato. Um destaque especial foi a presença da vereadora de Salvador, Marta Rodrigues, fortalecendo a parceria entre os vigilantes e a representação política.

O presidente Paulo Brito fez questão de agradecer a todos e todas pela presença e também, reconheceu o papel fundamental das mulheres no Sindivigilantes/BA na mobilização em prol dos direitos dos (as) vigilantes. “Essa Diretoria tem imenso orgulho de representar a categoria e fazemos com empenho. Somos linha de frente da defesa de direitos dos vigilantes e mantemos trincheira em favor da importância social de nosso trabalho. O Sindivigilantes/BA é uma referência importante na luta sindical baiana”, enfatizou Brito.

FONTE: Sindivigilantes/BA



VIGILANTES DA VISAN QUE PRESTAM SERVIÇO NA SECRETARIA DE SAÚDE EM AUDIÊNCIA NO MP, SAI ACORDO ENTRE SINDESV E VISAN SOBRE O PAGAMENTO DOS ATRASADOS

No dia 06 de setembro/2023, em audiência por vídeo conferência perante a Procuradora do Trabalho Dr^a Paula de Ávila e Silva Porto Nunes, representando a empresa Visan, a Sr^a Inaela Odaci Bezerra e a advogada Camila Miranda Vidigal, representando a Secretaria de Saúde do DF, o Sr. Paulo Henrique Horovits, representando o Sindicato dos Vigilantes do DF, o diretor Gilmar Rodrigues de Azevedo e o assessor jurídico Gustavo dos Santos Bispo.

Durante a audiência foram feitos relatos acerca dos atrasos que vem acontecendo desde dezembro de 2022 e o SINDESV-DF cobrou o pagamento das parcelas do reajuste da campanha salarial 2023 e férias.

Ficou acordado o seguinte:

A empresa, após repactuação com a Secretaria de Saúde do DF, fará o pagamento de uma única vez das três parcelas do reajuste, no pagamento de setembro, que será pago aos vigilantes no quinto dia útil de outubro.

Quanto às férias, a empresa informou que aguarda que a Secretaria de Saúde pague as notas fiscais relativas à repactuação dos dois contratos de prestação de serviço. O Ministério Público determinou que a Secretaria de Saúde acrescente no objeto de investigação o item do temário referente ao pagamento das férias e concedeu à Visan o prazo de cinco dias quando fará a quitação das férias já gozadas pelos trabalhadores em julho e agosto/2023.

Além disso, a Visan tem o prazo de 40 dias para comprovar nos autos a quitação desses débitos.

COBERTURAS DE FÉRIAS

Quanto às coberturas de férias feitas entre julho de 2021 a agosto de 2022, que a empresa não pagou, o Ministério Público solicitou que haja uma mediação para que se resolva administrativamente essa pendência, sendo que a empresa reconheceu essa dívida. No entanto, a Secretaria de Saúde afirmou desconhecer essa dívida. Nesse sentido, a direção do SINDESV-DF está solicitando essa mediação proposta pela Procuradora do Trabalho, dr^a Paula.

Por falta de segurança em plataforma, Metrô deve indenizar passageira assaltada

A falta de agentes de segurança ou mesmo de dispositivos de monitoramento que possam evitar ou reprimir assaltos nas plataformas de embarque do transporte metroviário configura falha na prestação de serviço e impõe o dever de indenizar os passageiros pelos danos sofridos.



Assalto a mão armada ocorreu na plataforma, onde não havia agentes de segurança, nem sistema de monitoramento
Reprodução

Com esse entendimento, e por maioria de votos, a 4ª Turma do Superior Tribunal de Justiça manteve a condenação do Metrô de São Paulo a indenizar uma passageira vítima de assalto a mão armada na plataforma da Estação Paraíso, em junho de 2014.

A pessoa jurídica responsável pelo serviço metroviário terá de pagar R\$ 1,3 mil pelos danos materiais — três ladrões levaram um celular e a carteira da vítima —, além de outros R\$ 10 mil pelos danos morais.

O caso representa um distinguishing (distinção) em relação à forma como a jurisprudência vem tratando as situações em que passageiros do transporte público sofrem danos causados por atos de terceiro. Em regra, as empresas não precisam indenizar as vítimas.

Em dezembro do ano passado, a 2ª Seção do STJ promoveu um alinhamento de posição ao fixar que as empresas de transporte público não têm responsabilidade pelos atos libidinosos praticados contra passageiras dentro de seus veículos.

Até então, não havia uniformidade quanto ao tema. Foi com base nesse precedente que, por exemplo, a 3ª Turma do STJ afastou a responsabilização do mesmo Metrô de São Paulo pelos ataques praticados pelo “maníaco

da seringa” em recurso julgado em agosto.

A peculiaridade do caso julgado pela 4ª Turma está no fato de que o ilícito não foi praticado dentro do vagão do Metrô, onde seria difícil exigir a presença de seguranças. Em vez disso, ocorreu na plataforma, onde não havia agentes, nem câmeras de monitoramento.

Como resultado disso, a passageira assaltada permaneceu desamparada e os criminosos sequer puderam ser monitorados. O Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP) entendeu que houve falha na prestação de serviço, com base nas previsões da Lei 6.149/1974.

A norma diz que a segurança do transporte metroviário cabe à pessoa jurídica que o executa. E que isso inclui, entre outras, as medidas de natureza policial que visem à incolumidade e à comodidade dos usuários.

“A responsabilização não foi por ato de terceiro, mas por não cumprir com os requisitos mínimos de segurança”, esclareceu a relatora, ministra Isabel Gallotti. A posição foi acompanhada pela maioria formada pelos ministros Antonio Carlos Ferreira e João Otávio de Noronha.

Abriu a divergência e ficou vencido o ministro Raul Araújo, para quem o assalto na plataforma do Metrô consiste em ato de terceiro que afasta a responsabilidade da empresa que executa o serviço de transporte público, como fixou a jurisprudência acima citada.

Para ele, as razões de decidir são as mesmas e a falta de segurança não basta para enquadrar o caso nas disposições da Lei 6.149/1974. “Não vejo como apontar alguma peculiaridade, a não ser que se vá reconhecer tais peculiaridades em alguns casos, mas em outros, não”, afirmou ele.

POR: Danilo Vital é correspondente da revista Consultor Jurídico em Brasília.

Dancinha do TikTok, redes sociais e demissão por justa causa

Atualmente há 157 processos envolvendo questões trabalhistas relacionadas a justa causa e a rede social TikTok, que se popularizou no Brasil e no mundo com o seu modelo de vídeos curtos, e que já conta com mais de um bilhão de usuários ativos globalmente.



al índice — que, aliás, cresceu 45% segundo pesquisa recente da Data Lawyer —, em parte, é reflexo de um novo momento cultural e de um redesenho das próprias mídias digitais — cujo apelo por formatos audiovisuais cresce e muda as dinâmicas de interação dentro de uma sociedade já hiperconectada.

Mas ele também acende o alerta tanto para que as empresas sejam mais claras a respeito de suas políticas sobre o compartilhamento de imagens e vídeos que, de algum modo, possam ferir a honra de empregadores/outros empregados; quanto para os riscos da dispensa com a perda da maior parte dos direitos trabalhistas, incluindo a multa de 40% do FGTS, seguro-desemprego, 13º salário e aviso prévio.

TikTok, mídias sociais e as justificativas para a justa causa

Os novos desafios que o ambiente digital impõe as relações trabalhistas que motivam desde advertências até as demissões por justa causa no mercado — e passam ainda por processos movidos por profissionais contra seus empregadores pelas mais diversas razões (da exposição não autorizada de imagem a casos de danos morais) —, decerto, não surgiram com o TikTok.

Com o movimento de massificação das mídias sociais, em uma rápida pesquisa, é possível encontrar diferentes casos relacionados, por exemplo, a posts ofensivos no Twitter envolvendo empresas; comprovação de caso de desídia após publicação no Facebook; apreensão para o pagamento de dívidas trabalhistas em virtude de postagens de bens de luxo no Instagram.

Dentro desse contexto, o problema não é, obviamente, o TikTok ou qualquer outra mídia social; mas o modo como as redes podem vir a ser utilizadas e que, em se tratando das relações trabalhistas, em alguns cenários há, de fato, elementos capazes de caracterizar a justa causa.

Em um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região de São Paulo, por exemplo, uma auxiliar de enfermagem teve a justa causa mantida por simular, em vídeo para a rede, atos sexuais dentro de seu local de trabalho (um hospital) e em horário de expediente.

Já a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região de Goiás manteve a demissão por justa causa de um funcionário que postou vídeo no TikTok difamando outro colaborador da empresa.

E aqui convém repassar, brevemente, as razões possíveis para a justa causa segundo a CLT:

- Ato de improbidade;
- Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- Desídia no desempenho das respectivas funções;
- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Violação de segredo da empresa;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- Abandono de emprego;
- Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- Prática constante de jogos de azar;
- Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

No âmbito das redes sociais, há muitos exemplos de justa causa relacionados aos atos lesivos da honra de empregadores ou colegas de trabalho; mas, conforme observado anteriormente, atos de desídia ou improbidade também podem ser comprovados nas mídias, com postagens, fotos e vídeos sendo usados como provas em processos.

Combinando as regras do jogo

Mas o cuidado — e o bom senso — no uso das redes sociais não se restringe aos funcionários de uma empresa ou mesmo há atos isolados de superiores que, por exemplo, venham a usar indevidamente a imagem de um colaborador nas redes sociais.

Do ponto de vista organizacional, é importante que as empresas contem com códigos de ética e manuais objetivos que esclareçam, dentre outros pontos, sobre possíveis práticas nas mídias digitais que venham a ferir sua imagem/ relação com trabalhadores e mesmo motivar a justa causa.

A ausência de uma orientação nesse sentido foi a justificativa utilizada por uma juíza da 57ª vara de São Paulo para demover a justa causa de uma funcionária que postou um vídeo no TikTok dentro da empresa. Segundo a juíza, também não “houve repercussão negativa [...] algo grave ou que teve grande alcance”, sendo desproporcional, portanto, a demissão sem o pagamento dos devidos direitos trabalhistas da empregada.

Nesse sentido, nunca é demais combinar as regras do jogo. Recomenda-se ainda — a depender da gravidade do caso — a gradação das penalidades a um funcionário, uma vez que advertências ou mesmo a orientação de supervisores diretos pode ser suficiente para que o empregado adeque sua conduta segundo as normas da empresa.

Cada caso é um caso: ou, mais propriamente, cada dança é uma dança. Convém que ambos — empregados e empregadores — acertem os passos e evitem tropeços.

POR: Dhyego Pontes é consultor trabalhista
- Revista Consultor Jurídico

Por maioria, STF considera válida cobrança de contribuição assistencial para sindicatos

Valor é usado para o custeio de atividades como negociações coletivas e não se confunde com o imposto sindical — que é facultativo desde a reforma trabalhista de 2017

Por Fernanda Vivas, TV Globo — Brasília



Por maioria, o Supremo Tribunal Federal (STF) considerou válida a cobrança da chamada contribuição assistencial, que é o pagamento de um valor aos sindicatos de categoriais profissionais destinado ao custeio de atividades como as negociações coletivas — em que se acertam condições de trabalho entre empregadores e empregados.

Os ministros concluíram o julgamento do tema nesta segunda-feira (11), no plenário virtual da Corte — formato de deliberação em que os votos são apresentados de forma eletrônica.

O Supremo deixou claro que a decisão não representa a volta da obrigatoriedade do chamado imposto sindical. Em 2017, a reforma trabalhista tornou o pagamento facultativo.

Pela decisão, a contribuição assistencial só poderá ser cobrada dos empregados que não são filiados aos sindicatos se forem preenchidos os seguintes requisitos:

- se o pagamento for acertado em acordo ou convenção coletiva dos trabalhadores da categoria;
- se os trabalhadores não filiados a sindicatos derem o aval expresso à cobrança.

O que é contribuição assistencial

Previstas em pontos diferentes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a contribuição assistencial e imposto sindical não se confundem. Veja as diferenças de cada um:

- **Contribuição assistencial:** é usada para custear atividades assistenciais do sindicato — principalmente as negociações coletivas. O valor não é fixo e é estabelecido por negociação. Também não tem natureza tributária.

- **Imposto sindical:** também é conhecido como contribuição sindical e é destinado ao custeio do sistema. É equivalente à remuneração de um dia de trabalho. Antes de 2017, era obrigatória e tinha natureza de tributo. Com a reforma, só pode ser cobrada desde que o trabalhador autorize expressamente. É usado para o sindicato oferecer ao trabalhador benefícios como creche, bibliotecas, educação e formação profissional.

O caso analisado pelo Supremo se referiu somente à contribuição assistencial. Não houve discussão sobre o imposto sindical.

Entendimentos do STF

Em 2017, o tribunal concluiu que era inconstitucional estabelecer, por negociação coletiva, o pagamento obrigatório da contribuição assistencial para quem não tinha aderido ao sindicato. Na ocasião, a Corte reafirmou entendimentos anteriores na mesma linha.

À época, os ministros entendiam que, como o trabalhador não sindicalizado já custeava o sistema sindical pelo imposto, não seria válido impor outra contribuição.

Houve uma mudança de cenário, no entanto, com a reforma trabalhista. Com a alteração na legislação, o imposto sindical deixou de ser obrigatório.

Mudança de posicionamento

Inicialmente, o relator Gilmar Mendes tinha entendido que era preciso manter a posição pela inconstitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial de forma compulsória.

Ao longo do julgamento, no entanto, o decano considerou que era necessário mudar o posicionamento, acolhendo sugestões

trazidas pelo ministro Luís Roberto Barroso, pela constitucionalidade da contribuição assistencial.

“Refletindo sobre os fundamentos de seu voto, entendo que é caso de evolução e alteração do posicionamento inicialmente por mim perfilhado para aderir àqueles argumentos e conclusões, em razão das significativas alterações das premissas fáticas e jurídicas sobre as quais assentei o voto inicial que proferi nestes embargos de declaração, sobretudo em razão das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sobre a forma de custeio das atividades sindicais”, afirmou o ministro.

“Isso porque, como mencionado pelo Ministro Roberto Barroso, a exigência de autorização expressa para a cobrança da contribuição sindical prevista na nova redação do art. 578 da CLT impactou a principal fonte de custeio das instituições sindicais”, prosseguiu.

“Caso mantido o entendimento por mim encabeçado no julgamento de mérito deste Recurso Extraordinário (...) tais entidades ficariam sobremaneira vulnerabilizadas no tocante ao financiamento de suas atividades”, completou.

Votos

O relator votou para que o STF fixe a seguinte tese:

“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.”

O ministro afirmou que a solução proposta “assegura a um só tempo a existência do Sistema Sindicalista e a liberdade de associação do empregado ao sindicato respectivo da categoria”.

“Caso a nova posição por mim agora adotada prevaleça no julgamento desses embargos de declaração, a contribuição assistencial só poderá ser cobrada dos empregados da categoria não sindicalizados (i) se pactuada em acordo ou convenção coletiva; e (ii) caso os referidos empregados não sindicalizados deixem de exercer seu direito à oposição.

Não haveria, portanto, qualquer espécie de violação à liberdade sindical do empregado. Pelo contrário. A posição reafirma a relevância e a legitimidade das negociações coletivas, aprofundando e densificando um dos principais objetivos da Reforma Trabalhista”, ponderou.

Acompanham os votos os ministros Luís Roberto Barroso, Cármen Lúcia, Edson Fachin, Dias Toffoli e Alexandre de Moraes.

Barroso afirmou que fica garantido o direito do empregado “de se opor ao pagamento da contribuição assistencial. Convoca-se a assembleia com garantia de ampla informação a respeito da cobrança e, na ocasião, permite-se que o trabalhador se oponha àquele pagamento. Ele continuará se beneficiando do resultado da negociação, mas, nesse caso, a lógica é invertida: em regra admite-se a cobrança e, caso o trabalhador se oponha, ela deixa de ser cobrado”.

Moraes considerou que a proposta do relator “preserva os princípios da liberdade individual e da liberdade sindical, e garante ao sindicato recursos financeiros para custear as negociações coletivas”.

Voto de Marco Aurélio Mello

O plenário virtual está contando o voto do ministro Marco Aurélio Mello, atualmente aposentado. Mello tinha considerado a cobrança da contribuição assistencial inconstitucional, mas quando o relator mudou o posicionamento já não estava mais na Corte.

Caberá ao STF decidir se, neste caso, será computado o voto do sucessor, ministro André Mendonça.

FONTE: G1



SETEMBRO

Amarelo

VOOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO

**MÊS DE CONSCIENTIZAÇÃO
SOBRE TRANSTORNOS MENTAIS
E PREVENÇÃO AO SUICÍDIO**

 **Confederação Nacional
dos Vigilantes**

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