

# NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 13/Set



cntv@cntv.org.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 3049- Ano 2023



## NORDESTE

# CNTV, Federações e Sindicatos do Nordeste promovem encontro para discutir assuntos relevantes para a categoria



Nesta quarta-feira, 13/09, será retomado um evento histórico para os Sindicatos de Vigilantes do Nordeste.

Um momento para discutirmos os temas relevantes e as pautas necessárias da nossa região, buscando soluções, reconhecimento e respeito para a causa Sindical e, conseqüentemente, para todos os trabalhadores

da região Nordeste, que tem neste importante encontro uma frente de resistência as diversas tentativas de sufocar as conquistas e direitos da nossa categoria!

A união sempre será a nossa principal arma! A luta é Constante, Democrática e Urgente! Ela é de todos Nós!

Fonte: CNTV

# Brasilitec é condenada em processo encaminhado pelo Sindsegur sobre atraso de salário



Na última segunda-feira, 11 de setembro, a justiça do trabalho condenou a empresa Brasilitec no processo encaminhado pelo Sindsegur sobre o atraso de salário do mês de junho.

Vale ressaltar que o referido processo correu a revelia e até o momento a empresa ainda não realizou o pagamento dos vigilantes referente ao referido salário.

Portanto, a Juíza do Trabalho Portanto, Ligia Maria condenou a Brasilitec a pagar a todos os empregados, no prazo de 48 horas da ciência da presente sentença, independente do trânsito em julgado, o salário atrasado do mês de junho de 2023.

Além disso, a juíza decidiu procedente o pedido de condenação da reclamada na obrigação de realizar o pagamento de salários

até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do artigo 459 da CLT e cláusula 7ª da CCT da categoria, a todos os empregados substituídos, sob pena de pagamento de multa de R\$ 58,80 por dia de descumprimento, em relação a cada empregado, revertendo o valor aos empregados prejudicados.

Também foi considerada a aplicação da multa prevista na cláusula 63 da CCT de 2% do piso salarial da categoria, revertido a cada empregado prejudicado.

O Sindsegur através do escritório RAM, Roberto Amorim & Maia advogados associados não tem medido esforços para garantir os direitos dos vigilantes patrimoniais do Rio Grande do Norte na Justiça do Trabalho.

Sindsegur é trabalho!

FONTE: Sindsegur

# CNJ cria grupo de trabalho para aumentar segurança nos estádios brasileiros

**O Conselho Nacional de Justiça vai estudar estratégias para aumentar a segurança de eventos esportivos, prevenir violência nos estádios e arenas de esportes, preservar a integridade dos resultados das competições e regulamentar a atuação do Poder Judiciário por meio dos Juizados do Torcedor, conforme estabelecido pela Lei Geral do Esporte (Lei 14.597/2023).**



**Grupo de trabalho reunirá propostas para prevenir casos de violência nos estádios**

Esses são os objetivos do grupo de trabalho instituído por meio da Portaria CNJ 219/2023, o qual reunirá, em um relatório final, as propostas, as diretrizes e as ações para aprimorar os instrumentos da Justiça na área esportiva, promovendo maior segurança.

Presidente do grupo, o conselheiro Mauro Martins destaca que o trabalho deve contar com a contribuição de órgãos e entidades que atuam na organização de jogos ou campeonatos, entre outros. “É fundamental que, ao longo das atividades do GT, possamos contar com o engajamento de todos os atores envolvidos, para que possamos apresentar resultados eficazes para o enfrentamento do problema”, afirmou ele.

A segurança do torcedor, lembrou o conselheiro, já é garantida pela Lei 10.671/2003, que dispõe especificamente sobre os direitos

do público que frequenta estádios e arenas de esportes. “A violência nesses ambientes tem recrudescido ao longo dos últimos tempos, exigindo atuação integrada de todos aqueles que, de algum modo, participam do evento”, disse Martins.

O grupo contará ainda com a participação do conselheiro do CNJ Marcus Vinícius Jardim, além de representantes do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), integrantes da magistratura da Justiça estadual e juízes auxiliares da Presidência do CNJ e da Corregedoria Nacional de Justiça. Também farão parte do grupo profissionais das Polícias Federal e Civil e um consultor do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud).

## **Juizados do Torcedor**

Com base na Recomendação CNJ 45/2013, os tribunais implementaram coordenadorias dos Juizados do Torcedor e de Grandes Eventos em todos os tribunais estaduais brasileiros. Para o presidente do GT, essas estruturas são essenciais para lidar com a questão da violência no ambiente futebolístico, mas precisam estar mais bem aparelhadas para ter uma funcionalidade efetiva.

“Esses juizados devem ter o tamanho que os permita não apenas enfrentar a questão, mas ter uma interlocução mais ampla com os tribunais. Esse é um ponto que também iremos trabalhar no grupo de trabalho”, disse Martins. Com informações da assessoria de imprensa do CNJ.

**FONTE: Revista Consultor Jurídico**

# Hora extra é o tema campeão na Justiça do Trabalho no primeiro semestre de 2023

**“O papo é” é a nova série do Tribunal Superior do Trabalho, com matérias temáticas e postagens nas redes sociais sobre temas trabalhistas**



## O papo é: horas extras

Você já teve que trabalhar além da jornada combinada e ficou sem saber quanto a mais deveria receber por isso? Você, empregador, sabe como controlar as horas trabalhadas pelos seus funcionários para evitar discussões na Justiça? Essas dúvidas são comuns entre muitos empregados e empregadores e também uma das principais causas de conflitos na Justiça do Trabalho. Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) informam que o tema “hora extra” foi o mais recorrente em novas ações na Justiça do Trabalho de janeiro a julho de 2023, somando mais de 288 mil processos em todo o país.

Entre as demandas, estão questões como:

- . não pagamento das horas extras realizadas;
- . falta de registro da jornada de trabalho;
- . supressão das horas extras habituais;
- . integração das horas extras em outras verbas salariais; e
- . invalidade dos cartões de ponto em razão de horários uniformes.

Para explicar esses e outros pontos sobre o tema, preparamos uma série de perguntas e respostas que podem ajudar você a entender melhor os seus direitos e deveres em relação às horas extras. Confira:

### O que é hora extra?

Horas extras são as horas trabalhadas além da jornada normal, que em regra é de no máximo oito horas por dia ou 44 horas por semana, a não ser que haja alguma exceção prevista em lei ou acordo coletivo, como é o caso de jornadas especiais de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. As horas extras são limitadas a duas horas por dia.

### Quanto recebe quem trabalha horas a mais?

Quem faz horas extras tem direito a receber um adicional de pelo menos 50% sobre o valor da sua hora normal, conforme previsto na Constituição Federal. Esse percentual pode ser até maior se houver previsão em lei, acordo coletivo ou individual.

### **Como se calcula a hora extra?**

A hora extra é calculada com base no valor da hora normal acrescido de um percentual mínimo de 50%. O cálculo não deve levar em conta valores que não tenham natureza salarial, como vale-transporte, por exemplo. Uma pessoa que recebe um salário mínimo mensal e trabalha 44 horas por semana pode calcular suas horas extras dessa maneira:

**1º passo:** descobrir o valor da hora normal de trabalho

Para isso, é necessário dividir o salário pelo número de horas trabalhadas no mês.

Exemplo: R\$ 1320 / 220 = R\$ 6

(O divisor da jornada de 44 horas é 220. O da jornada de 40 horas é 200).

**2º passo:** Somar o valor da hora normal ao adicional de 50% de horas extras.

Exemplo: R\$ 6 + 3 = R\$ 9

Portanto, a hora de trabalho de um empregado que recebe um salário mínimo mensal e trabalha 44 horas semanais em 2023 custa R\$ 6. A sua hora extra valerá, no mínimo, R\$ 9.

### **A prestação de horas extras aumenta o valor do repouso semanal remunerado?**

Sim. O repouso semanal remunerado é um período de 24 horas consecutivas destinado ao descanso que deve ser concedido preferencialmente aos domingos. Essa parcela é calculada com base nas horas trabalhadas na semana. Logo, se foram prestadas horas extras em determinada semana, o valor do descanso semanal remunerado aumenta.

### **A majoração do repouso semanal remunerado pela prestação habitual de horas extras repercute nas demais verbas salariais?**

Sim. A partir de 20/3/2023, o TST alterou a sua jurisprudência (OJ 394 da SDI-1) e passou a entender que o aumento do valor do repouso semanal remunerado decorrente da integração da prestação horas extras habituais repercute no cálculo das parcelas que têm como base de cálculo o salário. Essas verbas são: . férias; . 13º salário; . aviso prévio; e FGTS.

### **Quer dizer que a jornada extraordinária sempre resulta em pagamento de adicional de hora extra?**

Nem sempre. É possível que empregado e empregador façam acordo para trocar as horas extras por folgas compensatórias ou mesmo reduzir a jornada de trabalho em outro dia. Contudo, essa compensação deve ser feita em no máximo um ano. Isso quer dizer que as horas extras feitas em um mês devem ser compensadas até o mesmo mês do ano seguinte, no máximo. As partes podem, ainda, adotar um sistema de compensação muito conhecido chamado de banco de horas.

### **Todo empregador é obrigado a controlar formalmente a jornada de trabalho?**

Não. Apenas os empregadores com mais de 20 empregados são obrigados por lei ao controle formal da jornada. Esse controle pode ser feito por meio de registro manual, mecânico ou eletrônico. Antes da Lei 13.874/2019, também conhecida como Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, os empregadores com 10 funcionários eram obrigados a controlar formalmente a jornada.

### **Então não é obrigatório o uso de ponto eletrônico?**

Não, o registro pode ser manual. Contudo, os empregados devem ser orientados a anotar os verdadeiros horários de entrada e saída, com as variações normais de minutos de um dia para o outro. Isso porque os registros uniformes, com horários perfeitamente pontuais, invalidam os cartões de ponto como meio de prova perante a Justiça do Trabalho, uma vez que não revelam a realidade do contrato de trabalho.

### **O empregador que decide fazer o registro eletrônico do ponto pode usar qualquer tipo de equipamento?**

Não. O sistema de registro eletrônico deve ser certificado e seguir os requisitos de avaliação da conformidade publicados pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro). É o que prevê a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Quais as consequências de não realizar o controle de jornada quando obrigatório?**

O empregador acionado na Justiça do Trabalho que não apresenta os controles de frequência obrigatórios fica submetido a uma presunção favorável ao empregado sobre a jornada de trabalho que ele alegar. Isso significa que se alguém ajuizar uma reclamação trabalhista dizendo que trabalhou duas horas extras por dia durante todo o seu contrato de trabalho, caberá ao empregador provar o contrário, e não ao empregado demonstrar as horas trabalhadas.

## **O que diz a jurisprudência do TST sobre as horas extras?**

O TST tem algumas súmulas que pacificam o entendimento acerca das horas extras. Elas abordam aspectos como o ônus da prova, a validade dos cartões de ponto, a supressão das horas extras habituais e a integração das horas extras em outras verbas salariais, entre outros. Algumas das súmulas mais relevantes são:

**Súmula 338:** Essa súmula estabelece que é ônus do empregador que tenha mais de 10\* empregados o registro da jornada de trabalho e que os cartões de ponto com horários uniformes são inválidos como meio de prova. A presunção relativa de veracidade da jornada alegada pelo empregado pode ser superada se o empregador apresentar prova em contrário.

(Lembrando que, após a Lei 13.874/2019, o registro da jornada é obrigatório para empregadores com mais de 20 empregados).

**Súmula 291:** Essa súmula está baseada no princípio da estabilidade financeira do empregado. Ela dispõe que o empregado que prestou horas extras com habitualidade por pelo menos um ano tem direito a uma indenização se o empregador suprimi-las total ou parcialmente. A indenização corresponde ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da

jornada normal. O cálculo leva em conta a média das horas extras nos últimos 12 meses anteriores à mudança e o valor da hora extra no dia da supressão.

**Súmula 264:** Essa súmula trata do cálculo do valor das horas extras. Ela dispõe que essa remuneração é composta do valor da hora normal integrado por parcelas de natureza salarial e do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. Isso significa que, para calcular o valor da hora extra, deve-se considerar o salário com todas as parcelas que têm natureza salarial, como comissões, gratificações e prêmios, além do adicional de hora extra pertinente ao caso.

**Súmula 347:** Essa súmula estabelece que o cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e o respectivo valor. Isso significa que, para calcular o impacto das horas extras em outras verbas salariais, é a realidade do serviço prestado que deve ser levada em consideração, uma vez que se trata de uma verba de natureza salarial recebida de forma condicional.

## **Equilíbrio**

As horas extras são uma forma de compensar o empregado que dedica mais tempo do que o previsto ao seu serviço. No entanto, em excesso, elas também podem trazer consequências negativas para a saúde, a qualidade de vida e a produtividade. Por essa razão, é importante que o empregador respeite os limites legais e as normas coletivas de trabalho. Também é necessário que o empregado saiba dos seus direitos e deveres relacionados à jornada de trabalho. Além disso, é essencial que ambos busquem um equilíbrio entre o trabalho e o descanso, garantindo o bem-estar pessoal e profissional. (Bruno Vilar/CF)

FONTE: [secom@tst.jus.br](mailto:secom@tst.jus.br) / TST

# Serviço de segurança pública não pode ser financiado por taxa, decide Fux

**A atividade desenvolvida pelo Estado no âmbito da segurança pública deve ser mantida por impostos, e não por taxas**



Serviço de combate a incêndio não pode ser bancado por taxa, decidiu Luiz Fux  
EBC

Por Esse entendimento, firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 4.411, de relatoria do ministro Marco Aurélio (atualmente aposentado), foi aplicado pelo ministro Luiz Fux, do STF, para dar provimento a uma ação que questionava a cobrança de taxa de incêndio no Rio de Janeiro.

No caso concreto, o autor propôs ação de repetição de indébito com obrigação de não fazer, com pedido liminar, para suspender a cobrança da taxa.

O pedido foi negado pelo 3º Juizado Especial de Fazenda Pública do Rio de Janeiro. O autor, então, ajuizou reclamação no Supremo.

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

Ao analisar o caso, Fux explicou que ficou demonstrado que a decisão reclamada violou os precedentes firmados pelo STF.

“Isto porque, por tratar-se de serviço de segurança pública e de atividade essencial geral e indivisível, de utilidade genérica, o serviço de combate e prevenção de incêndio não pode ser custeado por taxa, devendo ser mantido por meio de imposto.”

Diante disso, o ministro anulou a decisão e ordenou que a ação fosse julgada novamente, levando-se em consideração o entendimento firmado pelo STF.

FONTE: Rafa Santos - 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