

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CUT

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 20/Fev

DIÉESE

cntv@terra.com.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 3139- Ano 2024

UNI global union

DISTRITO FEDERAL

Vigilantes realizam assembleia nesta quarta (21); greve não está descartada

O encontro será realizado na rampa dos vigilantes, no Conic, às 19h30



Os vigilantes do DF realizam assembleia nesta quarta-feira (21) para avaliar a contraproposta das empresas sobre a campanha salarial 2024. Após oito rodadas de negociação sem avanços, a categoria pode votar também uma data para início de greve, caso suas reivindicações não sejam atendidas. O encontro será realizado na rampa dos vigilantes, no Conic, às 19h30.

Segundo o Sindicato dos Vigilantes no DF (Sindesv-DF), os trabalhadores reivindicam reajuste salarial de 8% nos salários e no tique-alimentação, além da manutenção das cláusulas do acordo vigente. Em contrapartida,

os patrões insistem em retirar direitos históricos e inegociáveis dos trabalhadores, como ocorreu em campanhas anteriores.

“Os empresários sabem que não aceitaremos, sob qualquer hipótese, uma única perda em nos-sa Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e que a nossa luta é e sempre será por avanços. Portanto, o prazo é até o dia 21/02/2024, data da pró-xima assembleia de avaliação da proposta. Se não ti-ver nada, podemos votar a data de início da greve”, afirma a entidade sindical.

Escrito por: CUT-DF

MPT atua para garantir direitos de PCDs e aprendizes em acordos coletivos de empresas de vigilância no Estado do RS

Cotas para trabalhadores com deficiência e aprendizes profissionais devem ser obedecidas em todos os acordos do Sindesp no Estado, no prazo de 60 dias; registro de ponto preciso também deve ser previsto nas normas coletivas



O Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul (SINDESP/RS) deverá ajustar as normas coletivas de trabalho vigentes de forma a respeitar os direitos de trabalhadores com deficiência, a cota prevista em Lei para aprendizes profissionais e o registro de ponto fidedigno. Os compromissos foram formalizados por acordo judicial, firmado pelo sindicato com o Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS), após audiência de mediação no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejusc) de 2º grau do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-RS) nesta quarta-feira (31/1). O Sindesp tem 60 dias para regularizar os acordos vigentes.

O acordo encerra ação judicial do MPT de 2019, que apontava cláusulas de acordos coletivos do setor que alteravam a base de cálculo usada para apurar a cota de trabalhadores com deficiência e de aprendizes profissionais, como constantes em Lei; e que permitiam a adoção do chamado ponto britânico: a permissão para empresas validarem o ponto de empregados com arredondamento de horas, quando

não anotadas diariamente nos momentos oportunos.

Em caso de descumprimento do acordo, o Sindesp está sujeito a multas. Além disso, pagará indenização por danos morais coletivos de R\$ 25 mil. Os valores são reversíveis a órgãos públicos e entidades beneficentes a serem indicados.

A ação foi julgada procedente pela 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre em julho de 2023. Com o acordo judicial firmado ontem, o Sindesp desistiu dos recursos contra a decisão. A ação foi ajuizada à época pelo procurador do MPT Luciano Lima Leivas, e está sob a responsabilidade da procuradora do MPT Márcia Bacher Medeiros. O acordo foi homologado pela juíza do Trabalho Marinês Denkievicz Tedesco Fraga.

O MPT atuou no caso para defender o direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência (PCD) e à formação profissional de jovens e adolescentes, além do respeito ao princípio da primazia da realidade no ponto. Denúncias sobre novas irregularidades podem ser feitas pelo site www.mpt.mp.br.

Texto: Luis Nakajo (analista de Comunicação)
Fixo Oi (51) 3284-3086 | **Móvel Claro** (51) 99977-4286 com WhatsApp | [prt04.ascom@mpt.mp.br](mailto:pvt04.ascom@mpt.mp.br) | www.facebook.com/mptnors | https://twitter.com/mpt_rs | www.instagram.com/mpt.rs

FONTE: MPT/RS

Cejusc-JT homologa acordo para garantir direitos de PCDs e aprendizes em normas coletivas de empresas de segurança e vigilância do RS



O Cejusc-JT 2o Grau homologou acordo entre o Ministério Público do Trabalho (MPT-RS) e os sindicatos patronal e profissional de segurança e vigilância do estado para impedir que as entidades contrariem garantias constitucionais e leis trabalhistas nas negociações coletivas. Ao longo dos anos, as entidades vinham adotando normas que excluíaam o cargo de vigilante da base de cálculo das cotas legais de contratação de pessoas com deficiência e aprendizes. Outras cláusulas validavam a adoção da jornada britânica.

Com o acordo, a entidade patronal pagará, a título de compensação de dano moral coletivo,

o valor de R\$ 25 mil, a ser destinado conforme indicação do MPT-RS. Os sindicatos terão 60 dias para excluir a cláusula que valida a jornada britânica da convenção coletiva vigente de 2023 a 2025.

A juíza do Trabalho Marinês Denkiewicz Tedesco Fraga supervisionou a audiência. Ela explica que, mesmo no âmbito da negociação coletiva, em que as partes estão autorizadas a criar normas jurídicas que regularão os contratos, o princípio da criatividade jurídica não abrange a validade das políticas públicas como as que tratam da inclusão de pessoas com deficiência e de menores aprendizes.

“Isso porque tais políticas visam à redução das desigualdades sociais, inserindo a pessoa com deficiência e o jovem no mercado de trabalho. O negociado sobre o legislado encontra limites na Constituição, nas normas e tratados internacionais e nas normas infraconstitucionais, que asseguram patamares de cidadania, notadamente os dispositivos sobre segurança, saúde, bases salariais e antidiscriminatórios”, afirma a magistrada.

A audiência por videoconferência foi conduzida pela servidora conciliadora Clarissa Silva Porto, com a supervisão da juíza Marinês. A procuradora Márcia Bacher Medeiros representou o MPT-RS.

Ação Civil Pública – Em agosto de 2019, o Ministério Público do Trabalho (MPT-RS) ajuizou ação civil pública contra o Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Rio Grande do Sul (Sindesp/RS) e o Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Rio Grande do Sul – Sindi-Vigilantes do Sul (Seesvrs).

Por vários anos, as entidades vinham definindo que a função de vigilante seria excluída da base de cálculo utilizada para apurar a quantidade de pessoas com deficiência (PCDs) e de aprendizes que deveriam ser contratados. Conforme o MPT, as cláusulas afrontavam, entre outros dispositivos, a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Organização das Nações Unidas, a Constituição Federal e a Lei.8213/91. Atualmente, a lei determina que empresas com mais de 100 empregados devem contratar reabilitados ou PCDs na porcentagem de 2 a 5%.

As negociações também previam a possibilidade de registro da jornada dos empregados de modo desvinculado da realidade da prestação de serviços, por meio do registro “britânico” ou “redondo”, com idênticos horários de início e término da jornada. O MPT observou que a prática viola a lei processual brasileira, pois trata da produção de provas. A competência para legislar, neste caso, é privativa da União.

Em julho do ano passado, a juíza Amanda Fisch, da 21a Vara do Trabalho de Porto Alegre, condenou o Sindicato patronal a pagar R\$ 50 mil a título de danos morais coletivos. Ela salientou que o princípio da autonomia privada coletiva (artigo 7o, inciso XXVI da Constituição), que autoriza que as partes criem normas, inclusive com a possibilidade de supressão de direitos em prol de algum outro benefício, não é absoluto.

“As cláusulas negociadas em âmbito coletivo não podem se sobrepor a direitos indisponíveis, como as normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho e outras relacionadas à própria dignidade humana do empregado”, manifestou a magistrada.

Tema 1046 fixado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) - Em 2022, a corte considerou constitucionais os acordos e convenções coletivos que limitem ou afastem direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Houve menção expressa ao fato de que as políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência, adolescentes e jovens no mercado de trabalho não podem ser objeto de negociação.

Fonte: Sâmia de Christo Garcia (Secom/TRT4). Foto: angellodeco/DepositPhotos

Cumprimento de cota de aprendizagem após início de ação não afasta danos morais

A resistência de uma empresa a cumprir a cota para a contratação de aprendizes resulta em danos morais coletivos, ainda que o problema seja resolvido durante o curso da ação sobre o tema. Com base nesse entendimento, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma companhia de Manaus (AM) a pagar R\$ 50 mil de indenização por não tomar a iniciativa de contratar os aprendizes.



TST condenou empresa por demora para contratar aprendizes

A ação foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em dezembro de 2017. Segundo o órgão, a empresa tinha 436 empregados em funções que demandavam formação profissional, mas contratara somente 11 aprendizes. Seria necessário contratar mais 11 para completar a cota legal, compreendida entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%.

Em sua defesa, a empresa disse que a contratação não dependia apenas dela. Fatores como a crise do Sistema S e a falta de recursos do governo federal teriam reduzido as vagas em diversos cursos profissionalizantes e, por consequência, o número de aprendizes direcionados às empresas para o cumprimento da cota legal. A companhia argumentou que sempre fez todos os esforços para contratar aprendizes que atendessem aos requisitos de contratação previstos na lei.

O juízo da 19ª Vara do Trabalho de Manaus acolheu o pedido do MPT e condenou a empresa em R\$ 50 mil por danos morais coletivos. Segundo a sentença, a ré comprovou estar cumprindo a cota apenas depois do ajuizamento da ação civil pública.

A decisão, porém, foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR), que entendeu que a empresa havia corrigido as irregularidades. Para o TRT, apesar de a cota não ter sido atingida integralmente quando da atuação do MPT, a obrigação foi cumprida durante o trâmite da ação. “O importante é que (...) atendeu ao seu compromisso social e amoldou-se às disposições legais”.

Resistência

Para o relator do recurso do MPT no TST, ministro Alberto Balazeiro, a resistência da empresa, mesmo temporária, em se adequar ao número mínimo de contratação de aprendizes, de fato, gerou danos morais coletivos, “dado o relevante impacto social gerado pelas normas que tutelam a contratação de aprendizes e que foram violadas”.

Ele lembrou que, na época da fiscalização, a ré não atendia à disposição legal e que a indenização de R\$ 50 mil visa a reparar o dano sofrido pela coletividade e inibir e desestimular uma nova prática.

O valor deverá ser revertido em favor do Programa Trabalho Justiça e Cidadania (TJC), desenvolvido pela Amatra XI, em cooperação com o Programa de Erradicação de Trabalho Infantil e Trabalho Seguro, conforme determinado em sentença. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

RR 2180-08.2017.5.11.0019

FONTE: TST

Atenção vigilantes da SEI



CONVOCAÇÃO! Assembleia com os trabalhadores da SEI

O Sindicato dos Empregados nas Empresas de Transportes de Valores, Escolta Armada, Ronda Motorizada, Monitoramento Eletrônico e Via Satélites, Agente de Segurança (SINDSEG-GV/ES), inscrito no CNPJ n. 05.904.803/0001-94, vem por meio do Presidente Serafim Gerson Camilo, convocar os trabalhadores da SEI Vigilância e Segurança LTDA, para participar das assembleias a serem realizadas nos dias 20 e 21 de fevereiro de 2024, às 09h00, na sede do SINDSEG-GV/ES, na Rua Prof. Baltazar, 70 – Centro de, Vitória – ES, 29015-180.

TEMA: Acordo Coletivo de Trabalho entre a SEI Vigilância e Segurança Ltda e Trabalhadores da base territorial do SINDSEG-GV/ES, referente a antecipação da data de fornecimento do tíquete alimentação, compensação da jornada de trabalho, das escalas e jornadas de trabalho 2x2, contrato de trabalho intermitente e jornada de trabalho e das gratificações de funções.

Vitória/ES, 19 de fevereiro de 2024.

Serafim Gerson Camilo

Presidente

Emprego sem salário garantido cresce após Reforma Trabalhista

Caged aponta crescimento do trabalho intermitente, e governo diz que dois terços desses empregados não recebe pagamento

Vinicius Konchinski
Brasil de Fato | Curitiba (PR) |



Segundo Plenário da Câmara durante votação da reforma trabalhista de 2017; ao fundo, o então presidente da Casa, Rodrigo Maia - Antonio Cruz/Agência Brasil

A quantidade de trabalhadores que está formalmente empregado no Brasil, mas não recebe sequer um real de pagamento por mês tem crescido. A possibilidade de contratação sem salário foi criada na Reforma Trabalhista de 2017 e, desde então, tem ganhado participação cada vez maior do mercado nacional.

O crescimento está registrado em dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). De acordo com o cadastro, 5,86% das vagas de emprego com carteira assinada criadas no Brasil em 2023 foram de trabalho intermitente.

Em 2021, as vagas de trabalho intermitente eram 3,33% do saldo de contratações. Já em

2022, representavam 4,41% do total.

O trabalho intermitente é aquele em que o empregado não tem uma jornada estabelecida a cumprir. Trabalha só quando é convocado pelo patrão e cumpre as horas conforme a necessidade da empresa. Recebe um pagamento proporcional a essas horas. Não tem garantido, portanto, um salário fixo por mês e nem sequer algum salário. Pode, inclusive, não ser convocado e nada receber.

“O trabalho intermitente é uma nova modalidade de contrato de trabalho criada pela Reforma Trabalhista e que se caracteriza pela ausência de continuidade”, explicou Maria Vitória Costaldello Ferreira, advogada, mestre em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). “É um trabalho precário, que conta para as estatísticas, mas não é algo que gere valor, qualidade de vida.”

Trabalho intermitente - saldo de contratações

2020 - 72.200
2021 - 92.671 (retomada pós-pandemia)
2022 - 83.352
2023 - 87.021

Saldo geral contratações

2020 - menos 191.043
2021 - 2.780.155 (retomada pós-pandemia)
2022 - 2.013.261
2023 - 1.483.598

Participação do intermitente saldo geral

2020 - não se aplica
2021 - 3,33%
2022 - 4,14%
2023 - 5,86%

Fonte: MTE/Caged

O trabalho intermitente é hoje considerado um “trabalho não típico” justamente por conta de suas características. Dessa forma, equiparase ao trabalho temporário e de aprendiz.

OMTE estima que 5,3 milhões dos 43,9 milhões de trabalhadores formalmente empregados no país no final de 2023 eram trabalhadores não típicos. Procurado pelo Brasil de Fato no último dia 2, o MTE ainda não informou quantos dos não típicos eram intermitentes.

Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE, afirmou em entrevista coletiva no final de janeiro que eles vêm crescendo. Ressaltou, inclusive, que hoje cerca de 66% dos trabalhadores intermitentes não trabalham e nada recebem.

“A gente tem verificado recorrentemente que dois terços dos trabalhadores intermitentes têm contrato, mas não tem hora trabalhada nem salário”, afirmou ela. “Existe a potencialidade, mas eles não têm trabalho na prática e muito menos rendimento.”

Precarização

O dado de 2023, aliás, é pior do que os verificados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em 2021. Com base em dados oficiais do MTE, o órgão verificou que, naquele ano, 20% dos trabalhadores intermitentes ficaram sem trabalhar. Em dezembro daquele ano, 46% não trabalharam.

Segundo o Dieese, em 2021, os trabalhadores intermitentes ganharam em média R\$ 888 mês. No mesmo ano, o salário mínimo era R\$ 1.100 por mês. Ou seja, os trabalhadores intermitentes não trabalhavam o suficiente sequer para garantir um salário mínimo.

O economista Gustavo Monteiro trabalha no Dieese e ajudou a levantar os dados sobre trabalho intermitente. Para ele, o cenário é preocupante. Primeiro, porque essa modalidade de trabalho não gera renda necessária para a subsistência do trabalhador. Segundo, porque ele tem ganhado espaço até em setores que historicamente geravam empregos estáveis e

com ganhos razoáveis aos empregados.

“Esse contrato foi criado com a expectativa de que fosse muito usado nos serviços de alimentação, para garçons e caixas de restaurante, por exemplo. Mas já temos esse contratos na indústria, na construção civil e no comércio também”, disse Monteiro, ao Brasil de Fato.

Contrarreforma

Monteiro é favorável a mudanças na legislação que revertam a Reforma Trabalhista de 2017, incluindo a reversão do trabalho intermitente.

Em sua campanha eleitoral em 2022, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) prometeu readequar a legislação trabalhista nacional visando uma “extensa proteção a todas formas de ocupação, de emprego e de relação de trabalho, com atenção especial aos autônomos, trabalhadores domésticos e de aplicativos e plataformas”.

No final de janeiro, entretanto, o ministro do Trabalho, Luiz Marinho, sinalizou que uma eventual discussão do que ele chama de “famigerada Reforma Trabalhista” não deve ser feita em 2024. Ele afirmou que uma contrarreforma dependerá de aprovação de deputados e senadores no Congresso Nacional. Lembrou que o ano é de eleições municipais e que seu ministério não pretende “estressar” os congressistas.

“Minha pasta terá poucos projetos este ano para sobrar tempo para os deputados fazerem suas campanhas e apoiarem seus candidatos a prefeito e vereador. Este não é ano de estressar o Congresso. Queremos deixar o Congresso tranquilo”, afirmou Marinho.

Edição: Rodrigo Durão Coelho

Fonte: BDF

Santander: um banco que não quer ser banco

Querer travestir a fachada de um banco é algo que o Santander tem feito por meio da criação de CNPJs diversificados para enfraquecer os direitos conquistados na convenção coletiva da categoria bancária

Divulgação



Justiça brasileira já condenou três vezes o Santander por fraudar a contratação de bancários

O presidente do Santander no Brasil declarou, em entrevista ao jornal Valor, na última segunda-feira 5, que o banco é “uma empresa de varejo: queremos ser a melhor empresa de consumo do Brasil. A gente tem que pensar menos como banco, como se fosse uma fábrica de produtos. Quando chamo a agência de loja, é para dar o senso de que o Santander não pode ser muito diferente de uma varejista”.

Vamos analisar o banco, na prática: em 2023, o Santander obteve Lucro Líquido de R\$ 9,383 bilhões, e representa 17,3% do lucro global.

As despesas com Provisões para Devedores Duvidosos (PDD) ficaram em R\$ 28,3 bilhões, com alta de 14% em relação ao ano de 2022. A ampliação do valor ainda está associada ao caso Americanas. O mercado cita ainda indefinições em relação a novos episódios de provisões para riscos de grandes empresas (recentemente a Gol entrou com pedido de recuperação judicial nos EUA). Sobre a inadimplência, acima de 90 dias, o resultado de 3,1% se manteve estável em relação a dezembro de 2022.

A Carteira de Crédito obteve alta de 9% em doze meses, somando R\$ 643 bilhões em dezembro de 2023. A carteira pessoa física cresceu 6%, com alta representativa no financiamento de veículos (+24,3%), consignado (+13,4%) e crédito rural (+18,5%). Esses resultados estão, sem dúvida, associados ao

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

bom desempenho da economia brasileira com ampliação do emprego e renda, queda na taxa de juros, políticas sociais e melhor ambiente para investimentos.

De fato, o Santander é um banco, com alta rentabilidade e alta margem de lucro de um banco. A diversificação de produtos não fará dele um banco um varejista. Querer travestir a fachada de um banco é algo que o Santander já tem feito através da criação de CNPJs diversificados. Desde o segundo semestre de 2021, o banco intensificou o processo de fraude, com a criação de seis empresas, cada uma com funcionários vinculados a um sindicato diferente. A fraude causa separação entre os trabalhadores e, com isso, enfraquece os direitos conquistados na convenção coletiva da categoria bancária. E esse processo é repetido pelo Santander em outros países.

A justiça brasileira já condenou três vezes o Santander por fraudar a contratação de bancários, a partir da alteração de contrato para transferir trabalhadores, de forma compulsória, do CNPJ do Santander para um dos CNPJs das empresas criadas. O objetivo com isso é rebaixar salários e direitos, além de fragilizar a organização sindical por meio da fragmentação da categoria.

É inadmissível que uma empresa que tenha um contrato de concessão pública descumpra princípios de transparência. O movimento sindical fortalecerá as atividades de denúncia de fraude e de organização dos trabalhadores para garantir seus direitos conquistados com muita organização e luta.

Neiva Ribeiro é presidenta do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região

FONTE: BDF

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

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