

NOTÍCIAS CNTV/ VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 27/Fev



cntv@terra.com.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 3144z- Ano 2024



CNTV leva reivindicação das mulheres vigilantes para a Secretaria de Assuntos das Mulheres



Com a proximidade do dia das mulheres e entendendo que as mulheres vigilantes não precisam só de flores e elogios neste dia, a secretária da Confederação Nacional dos Vigilantes – CNTV e diretora do Sindicato dos Vigilantes do Distrito Federal - SINDESV-DF, Maura Miranda, participou de uma audiência com a secretária nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados, Rosane da Silva, para discutir a ampliação dos direitos para as mulheres vigilantes. O encontro aconteceu na Secretaria Nacional da Mulher, em Brasília (DF).

Na ocasião, foi entregue à secretária Rosane Silva um ofício relatando dificuldades enfrentadas pelas mulheres vigilantes em seu ambiente de trabalho. O documento também

pontuou uma série de conquistas alcançadas pelas mulheres da vigilância, mas algo ainda distante do ideal.

Esta audiência foi desdobramento de outros encontros onde também já havíamos relatado as dificuldades que as trabalhadoras vigilantes enfrentam no dia a dia e foi muito proveitoso no sentido de que algumas das demandas que levamos, poderão ser implementadas com a mesa de diálogo que foi aberta.

Para a Secretária Rosane Silva, o quadro pequeno número de mulheres vigilantes no mercado de trabalho que apresentamos, com base nos dados do Dieese, que hoje apresenta a informação de que apenas 12% da categoria é feminina, aumentará pois a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios

Remuneratórios nº14.611/2023, publicada pelo Governo Lula, exige a apresentação de Relatório de Transparência das Empresas pelo MTE em 15 de março, daí será possível ter acesso a alguns aspectos práticos relacionados com o processo de implementação da lei, tais como: Razão da mediana dos salários contratuais e de admissão de homens e mulheres; Porcentagem de homens e mulheres negros (considerando pretos e pardos) e não negros; A distribuição de PLR não será considerada para fins de comparação entre mulheres e homens;

ALAGOAS

Sindicato dos vigilantes de Alagoas divulga informações sobre a nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)



A diretoria do Sindicato dos vigilantes de Alagoas divulgou hoje (26/02) as informações sobre a nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O documento foi homologado no Ministério do Trabalho e Emprego no dia 07 de fevereiro de 2024 e já está valendo.

Dentre as melhorias que passam a valer a partir de agora, destacam-se o reajuste de 6,97% nos salários e o reajuste de 8% nos Tíquetes Alimentação, ambos com retroativo a janeiro. Além disso, foram mantidos benefícios como o Prêmio de Assiduidade e a Jornada 12/36. As demais cláusulas da CCT também serão mantidas.

Outra grande conquista que vale ressaltar é a concessão do Tíquete Alimentação para

Informação sobre a existência de políticas e critérios de remuneração e igualdade de gênero e a partir destes dados as empresas serão instadas a informar o porque do não preenchimento de vagas com igualdade.

Este relatório também será importante, pois além destas informações, trará os dados sobre Trabalhadores intermitentes, aprendizes, todos que recebem salário são considerados para a confecção do Relatório de Transparência.

FONTE: CNTV

os vigilantes que trabalham em locais onde há o fornecimento de refeição e alimentos, como supermercados. Essas empresas serão notificadas em breve para que se adequem à nova Convenção.

Também foi mantido o plano odontológico para todos os vigilantes do estado e a rede de telemedicina, que já inclui clínico geral, psicólogo e nutricionista, foi ampliada. Agora os vigilantes passam a contar também as especialidades cardiologia, endocrinologia e dermatologia.

Os atrasos nos pagamentos também foram abrangidos na nova CCT. Agora, as empresas que atrasarem o pagamento de salários, tíquetes alimentação e 13º salário serão obrigadas a pagar multa aos trabalhadores que forem prejudicados com a demora do pagamento.

O presidente do sindicato, José Cícero Ferreira, comentou as conquistas alcançadas pela categoria. “Em breve, nossa diretoria irá visitar os postos de serviço para divulgar a nova Convenção Coletiva de Trabalho. Vamos conversar com os trabalhadores para que eles conheçam os seus direitos e para que possamos manter sempre a transparência em nosso sindicato”, afirmou Ferreira.

Fonte: Sindicato dos Vigilantes de Alagoas

Direito de voto em assembleia sindical é restrito aos associados, decide TST

A garantia da liberdade sindical, prevista na Constituição, não significa que alguém pode tomar parte nas atividades de um sindicato e opinar sobre o que lhe parece conveniente sem se associar à entidade. Se o estatuto do sindicato garante o direito a voto em assembleia somente aos associados, é inviável estender esse direito aos não filiados, pois isso poderia desequilibrar o funcionamento da associação

Reprodução



Julgamento discutiu direito de empresa a votar na assembleia mesmo sem ser filiada ao sindicato

Com esse entendimento, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nesta quarta-feira (21/2), negou a uma empresa não associada a um sindicato patronal o direito de votar em uma assembleia da entidade.

O ministro Breno Medeiros, relator do caso, explicou que a Constituição garante o direito de voto somente aos filiados do sindicato.

“Ao deixar de se associar por livre escolha, a autora optou por não obter direitos e obrigações

próprios dos associados, como a possibilidade do exercício do direito de voto”, assinalou ele.

O magistrado ainda lembrou que a contribuição sindical tem a função de dar suporte às atividades da entidade. E uma delas é exatamente a promoção de assembleias e as deliberações que possam ocorrer. Seu voto foi acompanhado por unanimidade.

RRAg 484-76.2021.5.09.0010

Fonte: José Higídio - revista Consultor Jurídico

Senado volta a discutir PL da jornada de trabalho de quatro dias nesta semana; entenda debate

Discussão sobre tema começou na década de 1990; especialistas apontam que medida traria ganhos multilaterais



Parte dos setores da indústria está em segmento que tende a ter menos dificuldade para absorver novidade, analisa assessor do fórum das centrais sindicais - Agência Brasil/Arquivo

Deve retornar à agenda do Senado nesta semana a proposta que trata da redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais. Com o mérito da medida já aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS) em dezembro do ano passado, os parlamentares irão avaliar agora cinco emendas de plenário que foram apresentadas por senadores neste mês. O texto, que tramita como Projeto de Lei (PL) 1105/2023, insere na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) um trecho que autoriza a diminuição da jornada sem que haja redução salarial para o empregado.

Pela proposta original, de autoria do senador Weverton (PDT-MA), a mudança dependeria de

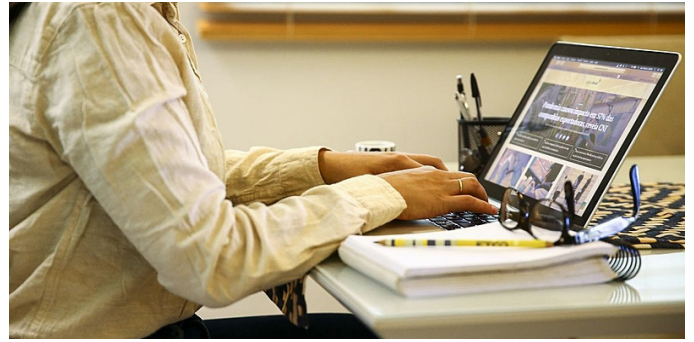
acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A primeira modalidade foi retirada da proposta pelo relator, Paulo Paim (PT-RS), mas o projeto ainda pode sofrer outras modificações, a depender do resultado da votação das emendas. Eventuais alterações também podem surgir por outra via: originalmente, o PL é terminativo à CAS, o que significa que partiria direto para a Câmara dos Deputados em caso de aprovação final na comissão, mas dois recursos apresentados por senadores do campo da direita pedem avaliação do texto também por parte da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) da Casa e pelo plenário.

Origem

O debate sobre o tema do projeto não é novo e tem crescido recentemente em diferentes partes do mundo, aspecto que é lembrado pelo relator no parecer chancelado pela CAS. “A redução da jornada de trabalho atende aos anseios do mundo do trabalho moderno, garantindo qualidade de vida ao trabalhador e, conseqüentemente, maior produtividade. Diversos países já discutem um modelo laboral com redução da jornada de trabalho sem cortes nos salários, e entre eles França, Alemanha, Espanha, Dinamarca”, cita Paim.

No Brasil, os primeiros debates e propostas a esse respeito no Legislativo federal remontam à década de 1990. Desde então o tema passou por momentos de estagnação e algumas eventuais altas. Em 2010, por exemplo, quando a pauta vivia uma nova onda no Congresso Nacional e no meio sindical, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) chegou a publicar uma nota técnica em que apontava que o país teria condições de implementar uma medida dessa natureza. Entre os argumentos levantados, estaria o baixo custo dos salários dos trabalhadores brasileiros no cálculo do custo total de produção do país quando comparados a outros países, o que, segundo a entidade, demonstra que a adoção da jornada de quatro dias não afetaria negativamente a competitividade das empresas.

Raciocínios do tipo continuam atuais, segundo aponta a análise da socióloga Adriana Marcolino, que hoje trabalha na atualização da nota técnica no Dieese. “A última redução que a gente teve [de jornada laboral] foi na Constituição Federal de 1988 e, de lá pra cá, a gente já teve um progresso técnico, aumento de produtividade, que as empresas muitas vezes dizem que não é tão volumosa, mas teve produtividade. Esses elementos já possibilitam que esses ganhos de produtividade sejam redistribuídos a partir da redução da jornada de trabalho.”

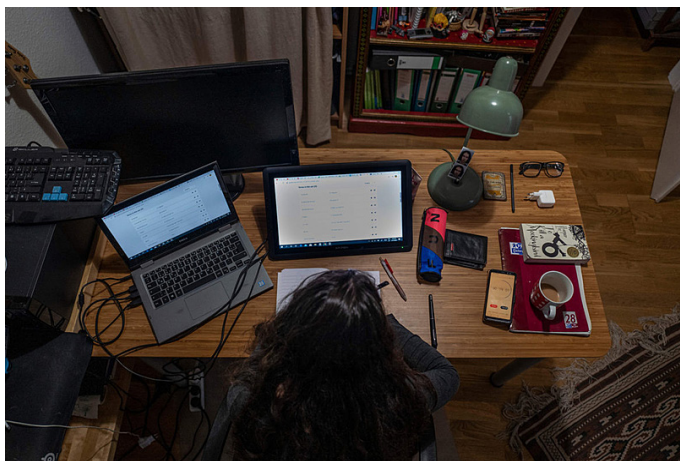


No Brasil, 22 empresas participam de projeto-piloto da organização “4 Day Week Brazil” / Foto: Marcelo Camargo/Agência Brasil

Ela cita dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que mostram que a participação dos salários da classe trabalhadora no Produto Interno Bruto (PIB) despencou 12,9% em meia década, considerando o período de 2016 a 2021. É o pior resultado em 16 anos. A constatação inverte a curva que vinha se delineando no país de 2004 a 2016, quando essa fatia cresceu 16,3%. Enquanto a força dos salários vem se reduzindo na soma de todas as riquezas produzidas no país entre 2016 e 2021, o excedente operacional bruto das empresas, diretamente ligado ao volume de lucros, cresceu 16% no mesmo período.

“Se a gente não tem um aumento salarial consistente e não tem uma redução de jornada de trabalho, significa que todos esses ganhos de produtividade estão sendo incorporados pelo capital. O capital tem se apropriado dos lucros, e isso não tem sido repartido com os trabalhadores, seja a partir de salários, seja a partir da redução da jornada, que também é uma forma de redistribuição disso. Então, acho que é urgente reduzir a janela de trabalho sem a redução salarial porque isso tem base técnica e ainda traria ganhos de produtividade”, destrincha a socióloga.

Figuras como o ministro do Trabalho, Luiz Marinho, já defenderam publicamente a pauta. Em outubro do ano passado, durante audiência pública que discutia o PL 1105 no Senado, o mandatário fez coro em defesa da proposta. “Eu acredito que passou da hora. Não tratei disso com o presidente Lula. É a minha opinião, não de governo, mas tenho certeza de que o presidente Lula não iria bloquear um debate em que a sociedade reivindique que o parlamento analise a possibilidade de redução da jornada de trabalho sem redução dos salários, evidentemente. Eu acho que a economia brasileira suportaria”, manifestou.



Trabalho remoto está entre pontos da pauta das centrais sindicais para 2023-2026 e pode entrar em debate sobre redução de jornada / John MacDougall/AFP

O assessor técnico do Fórum das Centrais Sindicais, Clemente Ganz Lucio, acredita que o ritmo da pauta no Brasil pode ser embalado pelos resultados econômicos. “Se a gente trabalhar com a hipótese de que o país consiga sustentar uma trajetória de crescimento de médio e longo prazo, esse crescimento trará transformações econômicas que poderão impactar positivamente o mercado, facilitando a adesão à proposta da diminuição de jornada. Diante disso, cabe ao movimento sindical ter uma pauta propositiva capaz de ajudar a promover mudanças.”

Experiências

No Brasil, um projeto-piloto vem sendo executado pela organização “4 Day Week Brazil” (semana de quatro dias, em português), representante da “4 Day Week Global” no país, que acompanha hoje 22 empresas que aderiram à ideia. As instituições participantes passaram o último trimestre de 2023 se adaptando para iniciarem os testes neste ano. O modelo consiste no chamado “100-80-100”, cuja ideia é manter o salário integral dos funcionários – ou seja, 100% – exigindo apenas 80% do tempo antes investido no trabalho e garantindo também 100% de produtividade. Segundo a entidade, resultados preliminares já indicam ganhos como aumento da assiduidade, melhora da

saúde mental dos funcionários, entre outros.

O saldo repete uma tendência já observada em outros países. No Reino Unido, por exemplo, um teste feito ano passado com 61 empresas mostrou que 39% dos trabalhadores passaram a se sentir menos estressados após a mudança, 79% relataram redução de sintomas da síndrome de Burnout – mal desencadeado por excesso de trabalho – e 54% notaram mais facilidade para administrar vida pessoal e vida profissional ao mesmo tempo.

O Dieese vê o movimento como um avanço, mas também faz ressalvas ao modelo. A entidade considera escorregadia a exigência de manutenção de 100% da produtividade, especialmente diante das características que o mercado de trabalho tem assumido no Brasil. “O movimento é positivo por ser uma iniciativa de redução da jornada, mas isso não tem envolvido o movimento sindical e manter a produtividade é não redistribuir os ganhos. Precisamos reduzir o ritmo de trabalho, que aumentou muito nos últimos tempos e é responsável por um conjunto de doenças. A ideia é reduzir a jornada pra dividir essa produção para mais pessoas pra que elas de fato trabalhem menos. Não basta disponibilizar mais horas livres. É preciso ter qualidade de saúde e segurança no trabalho”, argumenta Adriana Marcolino.



Proposta de redução de jornada é direcionada a trabalhadores que têm contrato formal de trabalho / Reprodução

A título de ilustração, a socióloga calcula que a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, por exemplo, teria potencial econômico de gerar mais de 3 milhões de postos de trabalho – o Brasil tem hoje cerca de 8,5 milhões de pessoas desempregadas, segundo estatísticas do IBGE. “Mas, se você faz uma redução de carga horária e exige que todo mundo continue produzindo a mesma coisa, em geral, você não vai gerar esses empregos”, pondera, acrescentando que o aspecto da saúde do trabalhador precisa também ser levado em conta a todo momento.

A médica Maria Maeno, da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), autarquia do governo federal vinculada ao Ministério do Trabalho, afirma que o excesso de trabalho é um conhecido vetor de adoecimento. “A jornada aumenta o cansaço. Com isso, você tem uma possibilidade maior de acidente. Não que isso seja definitivo. O ideal seria que as empresas oferecessem condições de trabalho que, mesmo as pessoas estando cansadas, não gerassem acidentes porque todo mundo tem um dia em que está pior. E as condições de trabalho deveriam ser boas, o suficiente pra suportar esse tipo de variabilidade das pessoas, mas o fato é que jornada excessiva favorece adoecimentos.”

“Assim, reduzir jornada de trabalho significa diminuir a exposição a várias situações precárias de trabalho, significa tempo maior para si mesmo, tempo maior para os filhos, tempo para se cuidar”, emenda a especialista. No Sistema Único de Saúde (SUS), por exemplo, foram atendidos quase 3 milhões de casos de doenças ocupacionais entre 2007 e 2022, segundo estatísticas do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde. O número engloba desde casos de exposição a materiais biológicos, lesões por esforço repetitivo (LER), acidentes, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, entre outros.

“Mas nenhum banco de dados no Brasil expressa de fato a dimensão dos impactos do trabalho na saúde. Esse banco do SUS é

subestimado porque ele registra doenças atendidas somente no SUS, então, as doenças atendidas nos convênios ficam de fora da estatística, infelizmente.”

Embaraços

O aspecto da ampliação de contratações para compensar a redução da jornada é visto como o maior gargalo para a negociação da pauta com o patronato. “Acho até que essa proposta de ‘100-80-100’ está sendo muito divulgada e é apoiada por algumas empresas exatamente por exigir os 100% de produtividade”, comenta a socióloga do Dieese. Para Clemente Ganz Lucio, as dificuldades políticas que cercam a ideia de construção de uma jornada de quatro dias fazem parte do trajeto já esperado para um projeto dessa natureza.

“A possibilidade de se colocar esse debate na ordem do dia vai sempre gerar reações, mas o fato é que não tem nada de novo nessa história. Não é novidade os trabalhadores pedirem redução de jornada nem é novidade os empresários dizerem que isso supostamente mataria a economia ou algo do tipo. Há uma desigualdade muito expressiva no mercado de trabalho e tem setores que certamente terão mais dificuldade [com essa agenda] e outros que terão melhores condições de avançar nisso, como o setor financeiro e vários setores industriais, mas o fato é que é preciso trazer essa pauta para um patamar de debate civilizatório.”

Para o assessor, o jogo político em torno do tema não pode deixar de considerar condições conjunturais já anunciadas para o mercado de trabalho a médio prazo. “A inovação tecnológica é algo que vai impactar todos os postos. Os estudos já mostram isso, falam em 40% a 60% dos postos de trabalho serem atingidos nestes próximos 10 anos, então, não estamos falando de qualquer coisa, e sim de algo muito expressivo. Teremos esse feito no Brasil também, por isso o debate sobre a jornada de quatro dias semanais é urgente.”

Edição: Geisa Marques – Brasil de fato

FONTE: BDF

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