

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 25/Jun



cntv@terra.com.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 3219 - Ano 2024



DE EMPREGADO A COLABORADOR. DE COLABORADOR A EMPREGADO. NÃO HÁ POR QUE SUAVIZAR A EXPLORAÇÃO



Nos últimos anos tem se intensificado uma tentativa das empresas de substituir a expressão “empregado” por “colaborador”, sendo que “empregado” é a expressão utilizada em todas as referências na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para identificar aquele

que presta serviços em troca de salário. O trabalhador que vende sua força de trabalho. O empregador/patrão que se apropria do lucro gerado por essa produção.

O QUE DIZ A CLT - O artigo 3º da CLT define o empregado como toda pessoa física que

presta serviços de forma não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante salário. A relação de trabalho é, por natureza, uma relação de subordinação verticalizada.

QUAL O CONCEITO DE COLABORADOR? – As empresas passaram a enxergar a colaboração como uma relação horizontalizada. Nesse sentido, o “Colaborador” não deve apenas conhecer as metas e objetivos da empresa, mas também contribuir para sua consecução. Em outras palavras, em vez de ter como missão apenas cumprir sua tarefa pessoal, o empregado deve auxiliar a empresa no cumprimento de suas metas, aumentar seus lucros, sua apropriação da mais valia.

O termo colaborador, segundo alguns entusiastas deste conceito, leva em conta uma cultura colaborativa e participativa, incluindo elementos como boa comunicação (empresa x trabalhador), recompensas, reconhecimento, incentivo para o desenvolvimento profissional.

No fundamental a intenção é mitigar, reduzir ou suavizar a percepção de exploração.

As empresas, que insistem no uso da expressão “colaborador”, de fato, aplicam os conceitos desta cultura que eles mesmos propagam (boa comunicação, recompensa, incentivo profissional ou mesmo a redução da exploração cruel)?

Claro que não aplicam.

O setor de segurança privada, por exemplo, onde trabalhadores já começam pela condição de terceirizados (terceiro, o/a outra/o) e são

pisados no dia-a-dia ou até mesmo algumas lideranças sindicais pouco cuidadosas que embarcam na estória do colaborador, sabem que o diálogo é zero, recompensa (prêmios, gratificações, divisão de lucros, etc.) é igualmente zero e zero em tudo mais que se possa trazer para uma relação um pouco mais civilizada.

Algumas empresas (as que possuem ações em bolsas) distribuem lucros de milhões a seus acionistas, sem nenhum naco deste lucro para aqueles que o produz.

O CORRETO, O QUE CONSTA NA LEI É EMPREGADO - O termo “empregado” é assim o que consta na lei, o que define a “relação hierárquica”, a relação de dependência salarial, resultando assim no reconhecimento da responsabilidade do empregador/patrão para com o seu emprego. Responsabilidade que não se limita somente ao salário, mas também a saúde, segurança, bem-estar, integridade social, etc.

Daí necessário lembrar que a expressão “empregado” evita confundir a nossa condição de explorado e que não há motivos para mitigar ou suavizar esta relação de exploração, senão através da luta para consolidar e valorizar cada conquista, estas, sim, que nos levará a um patamar de mais direitos, mais respeito, mais valorização, mais dignidade humana.

Isto é o que precisa ser dito.

Por José Boaventura

Presidente da CNTV - jun/2024

Setor de vigilância pode gerar até 25 mil vagas para jovens aprendizes

Um grupo de trabalho tripartite, criado pelo MTE, definiu melhores práticas para a implementação de programas de aprendizagem profissional para jovens em empresas de vigilância e transporte de valores



Foto: Matheus Damascema/MTE

As empresas de vigilância e transportes de valores têm potencial para abrir até 25 mil vagas de aprendizes no país, a previsão é que as contratações iniciem até o final do ano. No último dia (20), Dia do Vigilante, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), juntamente com representantes das empresas do setor, representantes sindicais e entidades formadoras fecharam um plano específico para ampliar o cumprimento da Lei 10.097/00.

Em 2005, a faixa etária do público da aprendizagem foi estendida até os 24 anos. Com isso, o impeditivo legal que dificultava

a contratação dos jovens nas atividades-fim deixou de existir, uma vez que a idade mínima para exercer a profissão de vigilante é de 21 anos.

Para organizar e estruturar um plano para o efetivo cumprimento da lei, foi criado em novembro de 2023, por Decreto Presidencial, um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) e tripartite, que iniciou as reuniões em abril, deste ano, para consolidar um modelo nacional para ser implementado nas empresas desse segmento.

O diretor do Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude, do MTE, João Victor da

Motta, disse que foram 90 dias de muito diálogo para a definição de um formato de qualificação específico. “Avaliou-se também que, apesar das especificidades do segmento e do público restrito, entre 21 e 24 anos, é completamente possível garantir o cumprimento da cota por essas empresas”, ressaltou.

Participaram do grupo de trabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT/BA) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/BA), ambos da Bahia, onde foi implementado um programa de aprendizagem piloto no setor de vigilantes, que inspirou os trabalhos do GTI.

Implementação das cotas

Dentro de 15 dias, a contar da data de 20 de junho, haverá mais reunião para os ajustes redacionais do relatório e, assim, publicizar as considerações e recomendações para a oferta de cursos e o levantamento das cotas de aprendizes por estado. Após isso, haverá um prazo para as empresas e entidades procurarem as superintendências regionais do trabalho, em seus estados, para definirem as regras de cumprimento das cotas.

“Esse contato com as superintendências locais é importante para avaliar as melhores formas de contratação dos jovens, para que esteja de acordo com as necessidades das empresas e dentro das possibilidades do território. Cada estado tem uma realidade, tendo que considerar a capacidade das entidades formadoras e a melhor forma de inserção desses jovens, para o efetivo cumprimento das cotas”, explica João Victor da Motta.

Outra forma possível para o setor cumprir a Lei do Jovem Aprendiz são as cotas alternativas, quando a empresa se responsabiliza pelos encargos financeiros e o jovem presta o serviço em outro lugar, como, por exemplo, em órgãos públicos. Esse formato, segundo Motta, já é realizado com sucesso em inúmeros municípios. Mas, para adesão ao cumprimento

alternativo, a empresa tem que assinar um Termo de Compromisso junto com o MTE, nos termos da Portaria 3.872/2023.

Considerando que a maioria das empresas de vigilância prestam serviços para órgãos públicos, Motta disse que, no momento de uma licitação é imprescindível que os órgãos prevejam as efetivas condições técnicas e orçamentárias para a contratação de aprendizes. A exemplo do Rio Grande do Norte, que possibilita a todos os prestadores de serviços a adesão ao cumprimento alternativo no ato de assinatura dos contratos, em parceria com a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no estado (SRTE/RN).

Lei do Aprendiz

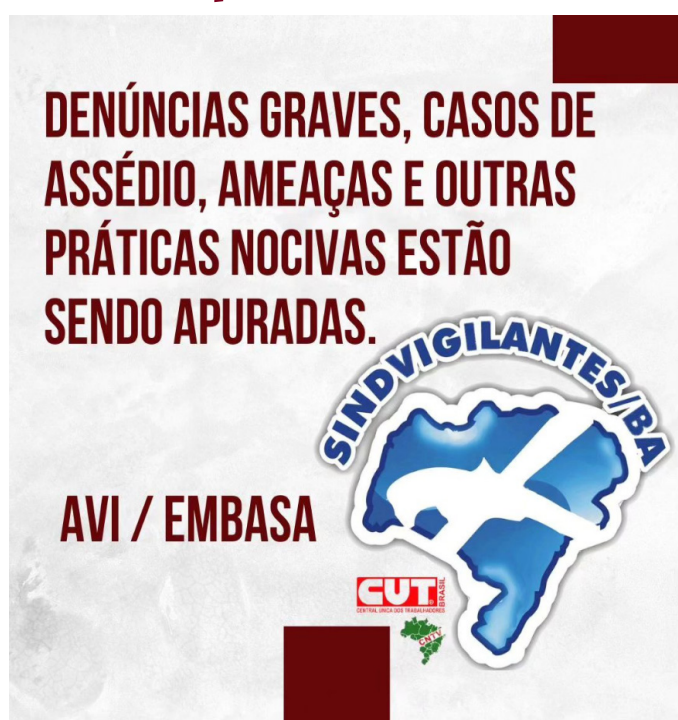
Em abril, deste ano, a Lei do Aprendiz atingiu o seu maior estoque de vínculos ativos, 611 mil. Atualmente, no âmbito do trabalho, a aprendizagem é a política pública que mais gera oportunidades formais de trabalho. “O público-alvo da aprendizagem são jovens em situação de vulnerabilidade social, que são inseridos em empregos de qualidade, sem prejuízo aos seus estudos e ficam protegidos do trabalho infantil”, explicou Motta.

A Lei 10.097/2000 determina que toda empresa de grande ou médio porte deve contratar um número de aprendizes, equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do seu quadro de funcionários cujas funções requerem formação profissional. O aprendiz deve ter idade entre 14 e 24 anos, podendo o contrato de trabalho durar por até dois anos. Esse jovem tem a Carteira de Trabalho assinada e o direito a receber um salário-mínimo, 13º salário, FGTS, férias e vale-transporte.

Fonte: MTE

AVI/EMBASA

Denúncias graves, casos de assédio, ameaças e outras práticas nocivas estão sendo apuradas



A informação que trabalhadores e trabalhadoras são constantemente desrespeitados, agredidos, inclusive com ameaças a sua integridade física, assédio moral, importunação, venda de vagas e vários outros tipos de atos reprováveis e nocivos à vida, a saúde física e psicológica dos trabalhadores vigilantes e demais terceirizados que atuam nas dependências da EMBASA.

Acusações estas, que estão sendo apuradas para que seus autores sejam, severamente punidos.

Estes levantamentos buscam revestir de provas às denúncias graves das mais variadas e reprováveis práticas desde a venda de vagas, que em outros momentos motivou demissões

de muita gente, em especial pessoas do setor operacional de várias empresas. Muitos desses casos ocorreram na MAP, INTERFORT, GUARDSECURE, e os mais recentes e recorrentes casos de assédio moral na Interfort no BB e na CEF.

Exemplos: (O cofre de armas no sanitário masculino e a internação da vigilante no HJM)

As informações indicam ainda que há apuração em andamento na FRANCA, BNB e BB. Nesta inclusive, as acusações recaem, sobre o tal comandante da “TROPA”.

Na EMBASA, os casos denunciados têm indicação de nomes dos supostos acusados, entre estes, encontra-se gente de ambos os lados, da própria EMBASA, da AVI, e de várias outras empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados a EMBASA.

Os fatos narrados nas denúncias indicam os supostos chefões, acusados de atuar criminosamente, subjugando, humilhando e assediando os mais frágeis. São os capitães do mato enrustidos, nos cargos de chefes.

Que as apurações encontrem provas capazes de fundamentar as adequadas punições e os trabalhadores sejam libertos do modelo escravocrata neoliberal em vigor na EMBASA e nas empresas de segurança na Bahia.

Fonte: SINDVIGILANTES BA

R\$1 milhão de reais por dia de atraso: Empresa Ipanema sob pena de multa



Mais um capítulo na luta pelos direitos trabalhistas dos vigilantes contratados pela Empresa Ipanema, prestadora de serviços para a Secretaria de Saúde. Dessa vez a notícia é boa para os vigilantes! A Procuradoria Geral do Distrito Federal (PGDF) emitiu tutela de urgência que obriga a Ipanema a pagar o salário de todos os funcionários até o quinto dia útil do mês, sob pena de multa diária de um milhão de reais por dia de atraso.

A ação da PGDF, que está em tramitação na Segunda Vara Cível de Brasília, é fruto das várias denúncias de desrespeito aos direitos trabalhistas cometidos pela Ipanema, principalmente na questão do atraso de pagamento de salários que perdura desde

março deste ano. São mais de 1500 vigilantes prejudicados pelos crimes cometidos pela empresa.

Além do que, há um componente que torna a situação ainda mais grave e afeta à toda a população: a prestação dos serviços de saúde fica totalmente inviabilizada sem a atividade dos vigilantes.

De nossa parte, vamos continuar fiscalizando e denunciando os abusos até que a situação seja totalmente reparada.

Sempre vigilante com os direitos dos trabalhadores!

FONTE: ASSESSORIA DEP.Chico Vigilante -
Deputado Distrital

ADI 6309 STF – APOSENTADORIA ESPECIAL

MINISTRO DEVOLVE PROCESSO E ESTE JÁ PODE VOLTAR PARA A PAUTA DE JULGAMENTO

ESTAMOS LUTANDO PELA APOSENTADORIA ESPECIAL



Estava na pauta dos julgamentos virtuais do Superior Tribunal Federal – STF pelo prazo compreendido entre 03/05/2024 a 10/05/2024, a votação da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6309) contra dispositivos da Reforma da Previdência (EC 103/2019) que criaram requisito de idade mínima para a concessão da aposentadoria especial para segurados que trabalham expostos a agentes nocivos à saúde ou à integridade física. O relator é o ministro Luiz Roberto Barroso.

Ocorre que no dia 07/05/2024, o Ministro Alexandre de Moraes, pediu vistas ao processo. Pelo regimento interno do STF, este pedido de vista poderia durar até 90 dias, isto é, o processo poderia estar liberado para julgamento no mês de agosto, mas precisaríamos esperar entrar em pauta novamente para julgamento. Mas, ontem, 24/06, o Ministro examinou o processo e já o devolveu para julgamento.

Nova data não deve demorar para ser marcada, tendo em vista que o processo segue

em votação pelo plenário virtual, mas como a agenda do mês de junho já está fechada e teremos recesso no judiciário no mês de julho, pode ser que fique marcada para depois do recesso (julho) ou em agosto. É o que desejamos!

Até o momento 04 ministros votaram.

02 votos contra o questionamento (do relator Ministro Luiz Roberto Barroso e do Ministro Gilmar Mendes) e 02 votos a favor do questionamento dos trabalhadores que pleiteiam alteração na norma vigente (Ministro Edson Fachin e Ministra Rosa Weber). Portanto até o momento, temos um empate. Lembrando que embora a ministra Rosa Weber já tenha se aposentado, o Ministro Flávio Dino que entrou em seu lugar, não votará.

Precisamos contar com a mobilização de todos os vigilantes, pressionamento os ministro que faltam votar pelo apoio a ADI 6309 STF.

Lembrem-se: “Quem não luta por seus direitos, não são dignos deles”.

Fonte: CNTV

Abaixo está os contatos dos ministros.

ADI 6309 STF – IDADE PARA APOSENTADORIA ESPECIAL				
NOME	CARGO	SITUAÇÃO	A FAVOR / CONTRA	CONTATO
Ministro Luís Roberto Barroso	Presidente	VOTOU	CONTRA	gabmlrb@stf.jus.br
Ministro Edson Fachin	Vice-Presidente	VOTOU	A FAVOR	gabineteedsonfachin@stf.jus.br
Ministro Gilmar Mendes	Decano	VOTOU	CONTRA	audienciasgilarmendes@stf.jus.br
Ministra Cármen Lúcia	Ministra			gabcarmen@stf.jus.br
Ministra Rosa Weber	Ministra APOSENTADA	VOTOU	A FAVOR	APOSENTADA
Ministro Dias Toffoli	Ministro	NÃO VOTOU		gabmtoffoli@stf.jus.br
Ministro Luiz Fux	Ministro	NÃO VOTOU		memoriais.gabineteleuzfux@stf.jus.br
Ministro Alexandre de Moraes	Ministro	PEDIDO DE VISTAS / NÃO VOTOU		gabmoraes@stf.jus.br
Ministro Nunes Marques	Ministro	NÃO VOTOU		gmmn@stf.jus.br
Ministro André Mendonça	Ministro	NÃO VOTOU		secretaria.gmalm@stf.jus.br
Ministro Cristiano Zanin	Ministro	NÃO VOTOU		gabinete.mcz@stf.jus.br
Ministro Flávio Dino	Ministro	NÃO VOTA		agenda.qmfd@stf.jus.br

Entenda o caso / resumo:

A Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria – CNTI ajuizou ação direta de inconstitucionalidade (ADI 6.309/DF), com pedido de medida cautelar, contra dispositivos da EC 103/2019 que tratam da aposentadoria especial. Na ação questiona-se a inconstitucionalidade da vedação à conversão do tempo especial em tempo comum para períodos trabalhados após 13/11/2019 (art. 25, § 2º, da EC 103/2019); a inconstitucionalidade do estabelecimento de idade mínima como pressuposto de concessão para a aposentadoria especial (art. 19, § 1º, inciso I, da EC 103/2019), e; a inconstitucionalidade da redução do valor da aposentadoria especial de 100% para 60%, com possível acréscimo de pontos percentuais, sobre o salário-de-benefício (art. 26, § 2º, inciso IV, da EC 103/2019).

Sendo assim o que a CNTI pede na ADI 6309:

- 1º) inconstitucionalidade da regra de idade mínima para a aposentadoria especial;
- 2º) inconstitucionalidade da proibição de conversão de tempo especial em normal;
- 3º) inconstitucionalidade das regras de cálculo do valor da aposentadoria especial.

Portanto se for aprovada, a ADI 6309 realmente mudará para melhor a aposentadoria de todos aqueles que trabalham expostos à insalubridade, periculosidade e penosidade.

Fonte: CNTV

TST vai decidir validade de dissídio coletivo quando uma das partes não quer negociar

O Tribunal Pleno decidiu submeter a questão à sistemática de recursos repetitivos, a fim de unificar o entendimento a respeito



O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho decidiu nesta segunda-feira, por maioria, discutir se a regra que exige o comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo vale mesmo quando uma das partes deliberadamente se recusa a participar do processo de negociação coletiva, em violação ao princípio da boa-fé. A questão será submetida à sistemática dos recursos repetitivos, e a tese a ser aprovada no julgamento do mérito deverá ser aplicada a todos os casos que tratem do mesmo tema.

Comum acordo

O artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal estabelece que, quando uma das partes se recusa a participar de negociação ou arbitragem, elas podem, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica - que visa, entre outros aspectos, definir reajustes salariais. A expressão “de comum acordo” foi introduzida pela Emenda Constitucional 45/2004 (Reforma do Judiciário). Até então, não havia essa exigência.



Com a alteração, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST firmou o entendimento de que a concordância do sindicato ou do membro da categoria econômica não teria de ser necessariamente expressa. Em algumas circunstâncias, ela poderia ser tácita - como no caso em que não há oposição explícita da entidade patronal, ou em que há negociação, mas ela chega a um impasse total ou parcial.

Ocorre que, em diversos casos, uma das partes se recusa tanto a negociar quanto a concordar com o ajuizamento do dissídio. Nessa situação, há julgamentos conflitantes da SDC e divergências também no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Em razão disso, o ministro Mauricio Godinho Delgado propôs uniformização da questão.

Ao defender sua proposta, ressaltou que, em 2023, dos 94 dissídios coletivos de natureza econômica julgados pela SDC, 32 tratavam da questão jurídica relativa ao pressuposto do “comum acordo”. Em 2022, foram julgados 130 processos desse tipo, e 66 deles tinham, como

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

tema, a mesma questão jurídica. Esses dados, a seu ver, confirmam a importância da matéria e a potencialidade de risco de julgamentos díspares que comprometam a isonomia e a segurança jurídica.

No mesmo sentido, o presidente do TST, ministro Lelio Bentes Corrêa, revelou que há em tramitação na corte, atualmente, 50 processos sobre o tema. Nos TRTs, foram recebidos 634 em 2021, 549 em 2022 e 518 em 2023, totalizando cerca de 1.600 processos em três anos.

Ainda de acordo com o relator, a questão se reflete também nas relações sociotrabalhistas em razão de seu impacto na negociação coletiva, “método mais relevante de pacificação de conflitos na contemporaneidade e instrumento extremamente eficaz de democratização de poder nas relações por ela englobadas”.

Questão jurídica

A questão de direito a ser discutida é a seguinte:

A recusa arbitrária do sindicato empresarial ou membro da categoria econômica para participar do processo de negociação coletiva trabalhista viola a boa-fé objetiva e tem por consequência a configuração do comum acordo tácito para a instauração de Dissídio Coletivo de Natureza Econômica?

FONTE: TST (Carmem Feijó)

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

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