



INFORME SOBRE ANDAMENTO DO ESTATUTO DA SEGURANÇA PRIVADA

ATENÇÃO!



INFORME

ANDAMENTO DO ESTATUTO DA SEGURANÇA PRIVADA

**SDC 06/2016 -
Destino: À sanção
Prazo aberto:
Veto ou Sanção de
Projeto de Lei**

De 21/08/2024 a 10/09/2024



Confederação Nacional dos Vigilantes

O projeto de Lei seguiu para sanção no dia 21/08/2024 e o presidente Lula tem 15 dias úteis para veto ou sanção do mesmo.

O prazo se encerra no dia 10/09/2024, isto é, este é o último dia do prazo.

Fiquemos vigilantes!

Fonte: CNTV

TRADUZINDO O ESTATUTO DA SEGURANÇA PRIVADA, CAPÍTULO A CAPÍTULO.

Nº 04 – 28/08/2024

O Senado aprovou por unanimidade no dia 13 de agosto o “Substitutivo da Câmara nº 06, de 2016, ao Projeto de Lei do Senado –

PLS nº 135, de 2010”, denominado Estatuto da Segurança Privada, já em poder da Presidência da República para a devida sanção.

Que existia a necessidade de atualização

da Lei 7.102, de 1983, já dissemos isto em outro texto e todos concordam.

Que o projeto aprovado também foi uma vitória dos Trabalhadores. Que o projeto possui muitos pontos positivos, todos também concordam. Que poderia avançado mais, todos nós também concordamos. Mas, apesar dos 14 anos de tramitação e os 7 anos parados, deixar passar a oportunidade de somar avanços, não seria prudente.

Mas tem aqueles que lucram com as atividades de segurança ilegal e clandestina, alguns demagogos, ou mesmo aqueles que não participam da luta, mas falam mal da conquista dos outros, compreende-se que estão insatisfeitos e resmunguem, também sabemos disso.

Mas, no fundamental, o que contém o Estatuto, o que muda em relação a atual legislação?

Estamos **PONTUANDO**, capítulo a capítulo, o que, de fato, tem o Estatuto. Acompanhe, participe, debata. QUEM SABE FAZ A HORA!

HOJE VAMOS TRATAR DO CAPÍTULO V – DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PRIVADA:

• DEFINIÇÕES SOBRE OS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PRIVADA.

- Este capítulo é inteiramente voltado as definições sobre os profissionais, definindo-os, indicando direitos e deveres.

- Vamos a transcrição do art. :

“Art. 26. Para a prestação dos diversos serviços de segurança privada previstos nesta Lei, consideram-se profissionais de segurança privada:

I – GESTOR DE SEGURANÇA PRIVADA, profissional especializado, de nível superior, responsável pela:

a) análise de riscos e definição e integração dos recursos físicos, humanos, técnicos e organizacionais a serem utilizados na mitigação de riscos;

b) elaboração dos projetos para a implementação das estratégias de proteção;

c) realização de auditorias de segurança em organizações públicas e privadas;

d) execução do serviço a que se refere o inciso XI do caput do art. 5º, na forma de regulamento;

II – VIGILANTE SUPERVISOR, profissional habilitado encarregado do controle operacional dos serviços prestados pelas empresas de serviços de segurança;

III – VIGILANTE, profissional habilitado responsável pela execução:

a) dos serviços de segurança privada previstos nos incisos I, II, III, IV, V, VII, VIII, IX e XII do caput do art. 5º;

b) da segurança física de pessoas e do patrimônio de estabelecimento de qualquer porte, sendo encarregado de observar, inspecionar e fiscalizar suas dependências, controlar o fluxo de pessoas e gerenciar o público em eventos em que estiver atuando;

IV – SUPERVISOR DE MONITORAMENTO DE SISTEMA DE SEGURANÇA DE SISTEMA ELETRÔNICO, profissional habilitado encarregado do controle operacional dos serviços de monitoramento de sistemas eletrônicos de segurança;

V – TÉCNICO EXTERNO DE SISTEMA ELETRÔNICO DE SEGURANÇA, profissional habilitado encarregado de prestar os serviços de inspeção técnica decorrente dos sinais emitidos pelos equipamentos das empresas de sistemas eletrônicos de segurança mencionadas

no inciso VI do caput do art. 5º, vedados, em qualquer situação, o porte de arma de fogo, a intervenção direta na ocorrência delituosa e a realização de revistas pessoais;

VI – OPERADOR DE SISTEMA ELETRÔNICO DE SEGURANÇA, profissional habilitado encarregado de realizar o monitoramento de sistemas de alarme, vídeo, raios X, scanners e outros equipamentos definidos em regulamento, vedados, em qualquer situação, o porte de arma de fogo e a realização de revistas pessoais.

§ 1º As atividades descritas no inciso I do caput não abrangem a elaboração de projeto técnico executivo cuja implementação compreenda atividades desenvolvidas por categoria profissional ou que sejam objeto de regulamentação específica.

§ 2º Aos vigilantes referidos no inciso III do caput será exigido o cumprimento de carga horária mínima de 200 (duzentas) horas para os cursos de formação e de 50 (cinquenta) horas para os cursos de aperfeiçoamento e atualização.”

Observe:

- O artigo inova, acrescentando a profissão de Vigilante, a de Gestor de Segurança Privada, Vigilante Supervisor e aquelas vinculadas a Segurança Eletrônica (Supervisor de Monitoramento de Sistemas de Segurança Eletrônica, Técnico Externo de Sistemas de Segurança e Operador de Sistema de Eletrônico de Segurança);

- Define as atribuições das profissões, inclusive do Vigilante (inciso III, a/b);

- Define em 200 horas aulas a carga do curso de formação e 50 horas para atualização e aperfeiçoamento;

• No art. 27 a lei fala de documento de identificação ou algo parecido com a atual CNV - Carteira Nacional de Vigilante, de padrão único para Gestor, Supervisor e Vigilante. Veja:

“Art. 27. O documento de identificação de gestor de segurança, vigilante supervisor e vigilante, de padrão único, será de uso obrigatório quando em serviço.”

• Dos requisitos para a função do Vigilante e do Vigilante Supervisor:

“Art. 28. São requisitos para o exercício da atividade de vigilante e de vigilante supervisor:

I – ser brasileiro, nato ou naturalizado;

II – ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

III - ter sido considerado apto em exame de saúde física, mental e psicológica;

IV – ter concluído com aproveitamento o curso de formação específico;

V – não possuir antecedentes criminais registrados na justiça pela prática de crimes dolosos e não estar no curso do cumprimento da pena e enquanto não obtida a reabilitação, nos termos dos arts. 93 e 94 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); e

VI – estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

§ 1º São requisitos específicos para o exercício da atividade de vigilante:

I – ter concluído todas as etapas do ensino fundamental; e

II – estar contratado por empresa de serviços de segurança ou por empresa ou condomínio edilício possuidor de serviço orgânico de segurança privada.

§ 2º São requisitos específicos para o exercício da atividade de vigilante supervisor:

I – ter concluído o ensino médio; e
II – estar contratado por empresa de serviços de segurança ou empresa ou condomínio edilício possuidor de serviços orgânicos de segurança privada.

§ 3º São requisitos específicos para exercício das atividades de supervisor de monitoramento, de técnico externo e de operador de sistema eletrônico de segurança, além do disposto nos incisos IV e V do caput:

I – ter idade mínima de 18 (dezoito) anos;
II – ter sido considerado apto em exame de saúde mental e psicológica;
III – ter concluído todas as etapas do ensino médio; e – estar contratado por prestador de serviço de segurança privada ou serviço orgânico de segurança privada.

§ 4º Para matrícula nas escolas de formação não será exigida a contratação por prestador de serviços de segurança privada.

§ 5º O curso de formação habilita o vigilante para a prestação do serviço de vigilância.

§ 6º Os cursos de aperfeiçoamento habilitam o vigilante para a execução dos demais serviços e funções, conforme definido em regulamento.

§ 7º Não será exigida a conclusão do ensino fundamental ou do ensino médio prevista no inciso I do § 1º e no inciso I do § 2º deste artigo em relação aos profissionais que já tiverem concluído, com aproveitamento, o respectivo curso de formação ou de aperfeiçoamento, por ocasião da entrada em vigor desta Lei.”

• O art. 29 é específico sobre DIREITOS DOS PROFISSIONAIS. Veja:

“Art. 29. São direitos do vigilante supervisor e do vigilante:

II – uniforme especial, regulado e devidamente autorizado pela Polícia Federal;

III – porte de arma de fogo, quando em efetivo serviço, nos termos desta Lei e da legislação específica sobre controle de armas de fogo;

IV – materiais e equipamentos de proteção individual e para o trabalho, em perfeito estado de funcionamento e conservação;

V – seguro de vida em grupo;

VI – assistência jurídica por ato decorrente do serviço;

VII – serviço autônomo de aprendizagem e de assistência social, conforme regulamento;

VIII – piso salarial fixado em acordos e convenções coletivas.

§ 1º Os direitos previstos no caput deverão ser providenciados a expensas do empregador.

§ 2º O armamento, a munição, os coletes de proteção balística e outros

equipamentos, de uso permitido, utilizados pelos profissionais referidos no caput, terão suas especificações técnicas definidas pela Polícia Federal.

§ 3º Ao técnico externo, ao operador e ao supervisor de sistema eletrônico de segurança são assegurados, quando em serviço ou em decorrência desse, e a expensas do empregador, os direitos previstos nos incisos I, II, IV, VI, VII e VIII do caput deste artigo.

§ 4º É facultado às partes, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, que prevalecerá sobre o disposto em lei, ajustar jornada de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, podendo os intervalos para repouso e alimentação serem usufruídos ou indenizados na remuneração mensal, abrangendo assim o descanso semanal remunerado, a compensação de feriado e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, não se aplicando o

art. 71 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.”

• O art. 30 trata de **DEVERES DOS PROFISSIONAIS. Veja:**

“Art. 30. São deveres dos profissionais de segurança privada:

I – respeitar a dignidade e a diversidade da pessoa humana;

II – exercer suas atividades com probidade, desenvoltura e urbanidade;

III – comunicar ao seu chefe imediato quaisquer incidentes ocorridos durante o serviço, assim como quaisquer irregularidades ou deficiências relativas ao equipamento ou material que utiliza;

IV – utilizar corretamente o uniforme aprovado e portar identificação profissional, crachá identificador e demais equipamentos para o exercício da profissão;

V – manter-se adstrito ao local sob vigilância, observadas as peculiaridades dos

serviços de segurança privada definidos no art. 5º e as de vigilante supervisor;

VI – manter o sigilo profissional, ressalvado o compromisso com a denúncia de ação delituosa.

§ 1º Os profissionais de segurança privada deverão prestar seus serviços

devidamente uniformizados, ressalvadas as hipóteses previstas em regulamento.

§ 2º Os deveres previstos neste artigo não eximem o empregador da obrigação de fiscalizar seu correto cumprimento.”

Este capítulo traz atualizações que merecem uma atenção e análise especial dos Trabalhadores, uma vez que tratam da consolidação ou solidez da profissão, com perspectiva positivas, pelo menos no futuro próximo, para o emprego.

Analise, debata, reflita e contribua para o melhor esclarecimento do assunto.

José Boaventura Santos
Presidente da CNTV – Confederação
Nacional dos Vigilantes



CNTV na aprovação do Estatuto da Segurança Privada

Ao reivindicar concurso público para agentes de vigilância na SEDF, o SAE-DF ataca os vigilantes terceirizados das escolas



Lamentavelmente, diretores do SAE-DF, sindicato que representa os servidores de escolas públicas do GDF, tenta associar uma terrível ocorrência em uma escola atacando os vigilantes terceirizados. Na visão distorcida desses diretores do SAE-DF, o vigilante terceirizado protege apenas o patrimônio da escola. Na verdade, os vigilantes terceirizados fazem reciclagem a cada dois anos, para estarem sempre em dia com as necessidades das atividades. Cuidam do patrimônio e das pessoas, defendem a vida com a sua própria vida.

A atividade do vigilante terceirizado é tão importante e essencial que bancos e hospitais não funcionam sem a presença do vigilante. Este fato, por si, demonstra o quanto esta categoria vem prestando excelentes serviços à sociedade e nada, absolutamente nada, justifica esse ataque feito pela direção do SAE-DF.

A violência nas escolas não será resolvida de

forma tão simplista e embora reconhecemos que os agentes de vigilância e agentes de portaria são profissionais valorosos dentro das escolas e trabalham, muitas vezes, em equipe com os vigilantes terceirizados, é preciso um conjunto de ações para reduzir a violência nas escolas. E essas ações devem ser abraçadas por toda a sociedade e por toda a comunidade escolar, além de governo e casa legislativa.

Se resolve também com políticas públicas que reduzam as desigualdades sociais da população, com educação de qualidade e valorização dos profissionais que atuam nas escolas, dentre estes os vigilantes terceirizados.

Mais uma vez, lamentamos que a direção do SAE-DF busque uma solução para defender suas reivindicações de forma leviana e desprovida da verdade.

FONTE: SINDESV DF



CONVENÇÃO COLETIVA 2025

ASSEMBLEIAS VAI APRECIAR PROPOSTA SALARIAL PARA 2025 JÁ NESTE MÊS DE SETEMBRO

Na semana passada, (terça-feira, 20 de agosto de 2024) os nossos Sindicatos de luta (SINDVIGILANTES/BA, SINDMETROPOLITANO, SVITABUNA e SINDICATO DOS VIGILANTES DE FEIRA DE SANTANA) se reuniram com o Sindicato patronal para tratar do reajuste salarial para janeiro de 2025, uma vez que a CCT é de dois anos (janeiro/2024 a dezembro/2025) e para janeiro de 2025 ficou previsto a correção dos salários.

Na reunião o Sindicato patronal apresentou as bases para a assinatura de um Termo Aditivo, que prevê a correção de itens econômicos (piso salarial, auxílio alimentação e cesta básica). A proposta já foi aprovada pela nossa Comissão de Negociação e agora será submetida à categoria nas assembleias.

A Convenção Coletiva de Trabalho – CCT é um instrumento crucial para a proteção e valorização dos vigilantes, desempenhando um papel vital na melhoria das condições de trabalho e na garantia dos direitos dos profissionais da segurança. Sem, CCT o trabalhador não tem direito.

Proposta pelos nossos sindicatos, essa convenção representa um avanço significativo na defesa dos interesses dos vigilantes, refletindo o compromisso com a justiça e o respeito ao trabalho desempenhado por esses importantes profissionais.

A CCT atual, com o Aditivo vai assegurar para janeiro de 2025:

- Aumento salarial;
- Boa Permanência de 25% ou aproximadamente 390 reais/mês para 100% da categoria. Sai de 126 reais (8,5%) hoje. Significa no seu bolso 265 reais/mês a mais ou quase 3.200 no ano.

Resta agora aos colegas Vigilantes, em assembleias que serão realizadas nos primeiros dias de setembro, apreciar e, se for o caso, aprovar e autorizar os Sindicatos a assinarem o Termo Aditivo.

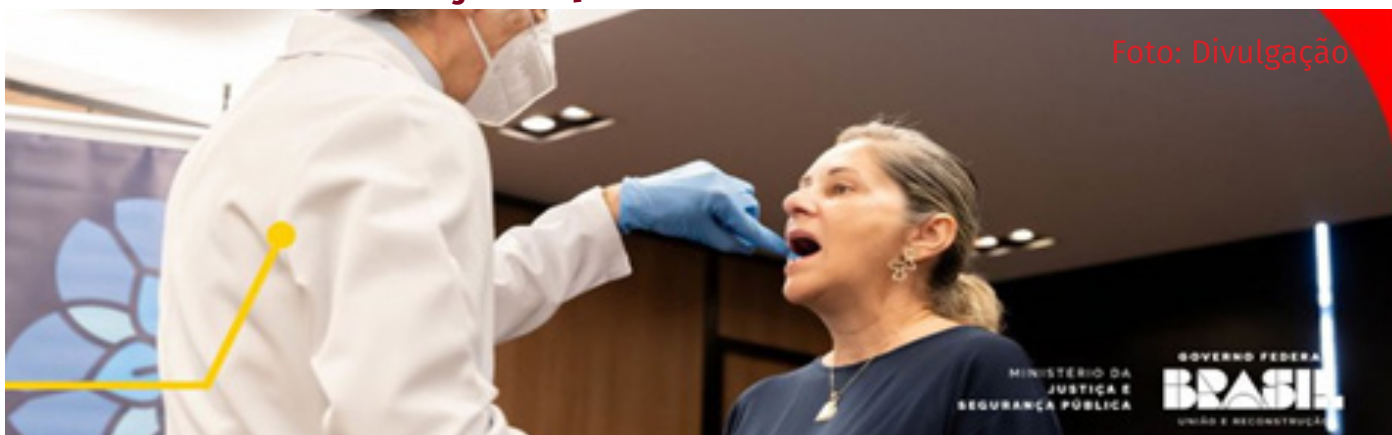
Desta forma, vamos sair de um processo de negociação com avanços, sobretudo no tocante ao período, ou seja, pela primeira vez na história da categoria, o reajuste de salário vai ocorrer, cerca de três meses antes da data base, num processo de negociação mais maduro, respeitoso e, sobretudo democrático, com os trabalhadores sendo protagonistas ou tomando as rédeas no processo.

QUEM NÃO LUTA POR SEUS DIREITOS NÃO É DIGNO DELES (RUI BARBOSA)

SINDVIGILANTES/BA | SINDMETROPOLITANO | SVITABUNA | SINDVIGILANTES/FEIRA

Veja como participar da mobilização nacional de identificação de pessoas desaparecidas

Familiares em busca de seus entes queridos podem fazer a coleta de material genético em quase 300 pontos em todo o Brasil. A doação é por meio de mostras de saliva



Mobilização Nacional para Identificação de Pessoas Desaparecidas começou nessa segunda-feira (26) com a abertura de quase 300 postos de coleta de amostras de DNA por meio da saliva para receber familiares em busca de parentes com paradeiro desconhecido. Essa é a primeira etapa da iniciativa coordenada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). A campanha segue até sexta-feira (30).

A segunda fase da mobilização consistirá no recolhimento de impressões digitais e material genético de indivíduos vivos com identidade desconhecida e, a terceira, na pesquisa de impressões digitais de pessoas falecidas não identificadas armazenadas em cada unidade federativa.

Apesar de a primeira etapa da mobilização ocorrer até 30 de agosto, a doação de amostra de DNA por meio de saliva para localização de pessoas desaparecidas pode ser feita em qualquer período do ano. Para que a coleta de material genético seja feita, é necessário ter o boletim de ocorrência do desaparecimento e os documentos pessoais próprios e os da pessoa a ser encontrada, se possível. Vale ressaltar que o boletim pode ser registrado em qualquer estado e no Distrito Federal.

Esta é a segunda edição da mobilização

voltada a quem ainda não forneceu material genético para as instituições de perícia. A maior parte dos pontos de coleta de DNA, espalhados em todo o território nacional, não exige agendamento prévio.

A identificação de pessoas desaparecidas por meio de material genético pode ser feita de duas maneiras. A primeira é pela amostra direta, que é a obtenção do material genético da própria pessoa desaparecida, através de amostras biológicas como dente ou fio de cabelo. Outra forma de identificação é por meio do vínculo genético, realizado a partir da amostra biológicas dos familiares. Para isso, é necessário criar árvores genealógicas com a colaboração de um ou mais parentes. Quanto mais familiares estiverem envolvidos, maior será a capacidade de localização do banco de dados.

A recomendação é a coleta de material genético dos pais, de filhos ou irmãos. Recomenda-se ter a amostra de pelo menos dois desses familiares. Vale ressaltar que as pessoas que já doaram não precisam repetir o processo. Essas amostras serão incluídas nos bancos locais e nacional de perfis genéticos.

Fonte: MJSP

Governo publica regras para o alistamento militar feminino aos 18 anos; veja como será

Alistamento será voluntário, no primeiro semestre do ano em que a mulher completar 18 anos. Regulamentação foi publicada no Diário Oficial desta quarta



Serviço militar feminino será para as mulheres que se apresentarem voluntariamente para o recrutamento — Foto: Marcelle Corrêa/g1

O governo federal publicou nesta quarta-feira (28) um decreto com regras para o alistamento militar feminino voluntário no Brasil.

Hoje, as Forças Armadas só recebem mulheres em seus quadros a partir dos cursos de formação de suboficiais e oficiais. São cargos de nível superior, como médicas, engenheiras e coordenadoras de tráfego aéreo.

O alistamento aos 18 anos, no entanto, ainda é restrito aos homens – convocados ou voluntários. As novas regras permitem que mulheres também se voluntariem nessa idade.

A regulamentação foi assinada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva e pelo ministro da Defesa, José Múcio, e publicada no Diário Oficial da União desta quarta.

Lula e Múcio participam de uma cerimônia nesta quarta de comemoração dos 25 anos do Ministério da Defesa, e devem fazer um lançamento simbólico das novas regras.

Mulheres pioneiras ocupam novos espaços no Comando de Aviação do Exército

O que prevê o decreto

Pelo decreto, o serviço militar feminino será para as mulheres que se apresentarem voluntariamente para o recrutamento, que compreende as etapas de alistamento, seleção e incorporação.

O alistamento vai ocorrer no período de janeiro a junho do ano em que a mulher

voluntária completar 18 anos.

A cada ano, caberá ao comando das Forças Armadas definir a lista de “municípios tributários” – ou seja, aqueles em que há alistamento inicial aos 18 anos.

De acordo com o decreto, a seleção das mulheres será realizada dentro do que determina a lei que regulamentou o serviço militar brasileiro. Os critérios para seleção das voluntárias serão físico, cultural, psicológico e moral.

A seleção também poderá compreender mais de uma etapa, inclusive a que trata da inspeção de saúde, segundo a publicação. A inspeção de saúde é constituída de exames clínicos e laboratoriais que atestem que a alistada não tem limitações à prestação do serviço militar inicial.

Conforme o decreto, a incorporação de mulheres voluntárias às Forças Armadas obedece às leis que estabeleceram o serviço militar, de 1964, o estatuto dos militares, de 1980, e a que dispõe sobre a licença para gestantes e adotantes.

Alistamento voluntário e serviço obrigatório

A publicação informa que as mulheres alistadas poderão desistir do serviço militar inicial até o ato oficial de incorporação. Depois disso, o serviço se tornará de cumprimento obrigatório, e a militar ficará sujeita ao mesmo regramento do serviço masculino.

Segundo o decreto, a alista será considerada desistente em caráter definitivo caso não compareça a qualquer uma das etapas de seleção.

Ainda de acordo com a publicação, as mulheres voluntárias não terão estabilidade no serviço militar e passarão a compor a reserva não remunerada das Forças Armadas após serem desligadas do serviço ativo.

Fonte: G1 - Por Ederson Hising

Empresas têm até o dia 31 de agosto para entregar Relatório de Transparência Salarial ao MTE

Até o momento já foram entregues 17.529 relatórios pelo Portal Emprega Brasil. A partir da entrega, empresas têm até o dia 30 de setembro para promover a visibilidade das informações do relatório apresentado

O prazo para as empresas mandarem o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelo site do Emprega Brasil termina dia 31 de agosto. Até o momento já foram entregues 17.529 relatórios. A partir do próximo mês, as empresas têm até o dia 30 para promover a visibilidade das informações do seu relatório em site, redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantindo a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral. Até o final de setembro, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério das Mulheres planejam um evento para divulgar os dados gerais dos relatórios entregues pelas empresas.

Nesse segundo Relatório, o MTE não se espera uma redução expressiva do percentual de desigualdade salarial entre homens e mulheres. O primeiro relatório apontou que as mulheres recebem 19,1% menos do que os homens. “Ainda é cedo para falar em uma redução significativa da desigualdade salarial entre homens e mulheres. Precisamos mudar a cultura que perpetua a ideia de que as mulheres ganham menos e são as primeiras a serem demitidas,” afirma Paula Montagner, subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho do MTE. Segundo Paula, a desigualdade salarial entre homens e mulheres é uma luta global.

A Lei da Igualdade Salarial posiciona o Brasil na vanguarda do “enfrentamento às discriminações de gênero ao fomentar práticas voltadas à entrada, permanência e ascensão das mulheres no mundo do trabalho”, destaca a secretária Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados do Ministério das Mulheres, Rosane Silva.

Fiscalização – A Inspeção do Trabalho do Ministério continua com o trabalho de fiscalizar a publicação do documento por parte das empresas. Caso ela não promova a publicidade do relatório, será aplicada multa administrativa, cujo valor corresponderá a até 3% da folha de salários do empregador, limitado a 100 salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, conforme determina a Lei 14.611/2023.

Sobre a Lei - Em 3 de julho de 2023, o governo sancionou a Lei nº 14.611 - uma iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres - que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com a Lei, empresas com 100 ou mais empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres.

Fonte: mte

Taxa Selic deve ser usada em correção monetária de indenização trabalhista

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho determinou a aplicação da taxa Selic no cálculo dos juros e da correção monetária de uma indenização a ser paga por um banco a um bancário, em uma ação trabalhista iniciada em 2011. A decisão do colegiado responsável pela uniformização da jurisprudência das turmas do TST segue entendimentos recentes do próprio tribunal e do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria.



TST seguiu entendimento do STF sobre correção de créditos trabalhistas

Anteriormente, o entendimento do TST (Súmula 439) era de que os juros de mora das condenações por danos morais e materiais deveriam ser contados da data do ajuizamento da ação. No entanto, a correção monetária se daria a partir da decisão que arbitrou ou alterou os valores das condenações, ou seja, no momento em que o direito à verba indenizatória era reconhecido.

No julgamento do caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) tinha estabelecido que o índice da correção monetária seria o IPCA-E, e a decisão foi mantida pela 7ª Turma

do TST, em 2017. Para o colegiado, não havia no caso ofensa direta e literal à Constituição, única forma de cabimento de recurso de revista quando o processo está em fase de execução.

Em 2020, o Supremo firmou o entendimento vinculante (a ser observado em todas as instâncias) de que os créditos trabalhistas devem ser corrigidos da mesma forma que as condenações cíveis: na fase pré-judicial, pelo IPCA-E; e, a partir do ajuizamento da ação, pela Selic. Ficou decidido ainda que, nos processos em fase de execução com débitos ainda não quitados e sem índice de correção definido, deveriam seguir esse precedente.

O relator dos embargos do banco à SDI-1, ministro Breno Medeiros, explicou que, com a decisão do STF, se o índice de correção não tiver sido estabelecido na decisão definitiva, a taxa Selic deve ser utilizada de forma geral tanto para a correção quanto para os juros de mora. A decisão foi unânime.

Com informações da assessoria de imprensa do TST.

Fonte: CONJUR

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: Anibal Bispo

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

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