

NOTÍCIAS CNTV/ VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 14/Nov



cntv@terra.com.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 3294- Ano 2024



LIDERANÇAS DE 5 ESTADOS PREPARAM A NEGOCIAÇÃO SALARIAL DO TRANSPORTE DE VALORES

CAMPANHA 2025

Transporte de Valores SALARIAL UNIFICADA



Sindicatos de cinco estados do Nordeste (Alagoas, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe), mais duas Federações Estaduais (FIVABS e FITERVIG) e a CNTV – Confederação Nacional dos Vigilantes se reuniram nesta terça-feira, 12 de novembro na sede do Sindicato dos Vigilantes de Pernambuco para tratarem da preparação da negociação coletiva e salarial de Trabalhadoras e Trabalhadores das empresas de Transporte de Valores e Tesourarias.

Um diagnóstico inicial aponta várias discrepâncias nas condições de trabalho e direitos dos trabalhadores destes cinco estados, a exemplo de salários de Escoteiros que variam do salário mínimo em alguns estados a quase 2.500 reais em outros; do benefício da alimentação, com valores mensais variando de 518 reais a 864 reais entre os estados; ou ainda a concessão do Plano de Saúde para alguns e

outros sem este benefício.

A disposição de todas e todos é realizar a negociação com os patrões de forma unificada, uma vez que as maiores empresas atuam em todos os estados, além de trabalhar por uma PAUTA ÚNICA, contendo, entre outras coisas:

- PISO SALARIAL IGUAL NOS 5 ESTADOS PARA CHEFE DE EQUIPE, ESCOTEIRO, MOTORISTA E PESSOAL DE TESOUREARIA;
- TICKET REFEIÇÃO DE 1.000 REAIS/MÊS PARA TODOS;
- PLANO DE SAÚDE
- PARTICIPAÇÃO NO LUCRO
- FIM DAS ESCALAS DE TRABALHO ABUSIVAS;

A redução no volume de serviços transporte de dinheiro forçado pela tecnologia não atinge a lucratividade das empresas que, ano a ano, continuam mantendo altos índices de lucratividade, resultado do esforço e comprometimento profissional dos Vigilantes, sem qualquer contrapartida ou distribuição de parte destes lucros.

Para José Boaventura, Presidente da CNTV que esteve em Recife, junto com outros dirigentes da Confederação, participando e fortalecendo as decisões dos Sindicatos e Federações “é inexplicável que as empresas de transporte de valores, que firmam contratos nacionais com os bancos e tratam os Vigilantes do Nordeste de forma diferenciada em relação a colegas de outras regiões, insistem nesta política discriminatória. Se em estados do Sudeste ou outras regiões as empresas podem pagar Piso Salarial de cerca de 4.000 reais, conceder Plano de Saúde, Alimentação em valores que chegam a 1.500 reais e participação de lucros para uns, também é possível e justo para os profissionais nordestinos. A discriminação é injusta e cruel”. “A CNTV estará junto com as lideranças e os trabalhadores do carro forte do nordeste por justiça e igualdade.

FONTE: CNTV



PATRIMONIAL

INFORMATIVO SINDIVIGILANTE SERGIPE

ASSEMBLEIA GERAL

Aracaju-Se, 13 de novembro, de 2024

VIGILANTES PATRIMONIAIS DO ESTADO DE SERGIPE, REJEITAM PROPOSTA PATRONAL.

Nesta quarta-feira, 13/11/24, os vigilantes patrimoniais do estado de Sergipe, se reuniram em Assembléia Geral da categoria na sede do Sindivigilante Sergipe, para discutirem a proposta do patronal referente a Convenção Coletiva de Trabalho 2025.

O diretor presidente do Sindivigilante Sergipe, o senhor Reginaldo Gonçalves apresentou a proposta oferecida pelo patronal aos trabalhadores presentes, de 5.5% linear.



imagens: ASCOM/SINDIVIGILANTE-SE



Após ser apresentada e debatida pelos trabalhadores, a categoria decidiu por REJEITAR a PROPOSTA PATRONAL por unanimidade.

Estaremos nos reunindo com os empresários em mais uma rodada de negociação, se houver avanços nas negociações, estaremos convocar os trabalhadores da nossa base para uma assembleia e apresentar a esses profissionais o percentual oferecido pelo patronal. Concluiu o diretor presidente, o senhor Reginaldo Gonçalves.

Quem não luta pelos seus direitos, não é digno deles.

**Gestão: transparência e renovação;
Diretor presidente: Reginaldo Gonçalves.**



TRANSPORTE DE VALORES

ASSEMBLEIA GERAL NA SEDE DO SINDIVIGILANTE SERGIPE.



Negociação Salarial - 2025.

Nesta quarta-feira, 13/11, os trabalhadores do TRANSPORTE DE VALORES do estado de Sergipe, compareceram a sede do Sindivigilante Sergipe, para participarem de assembleia geral, junto a diretoria do nosso Sindicato.

Os trabalhadores foram convocados(as) pela entidade Sindical, na pessoa do diretor presidente o senhor Reginaldo Gonçalves.

Pauta: início das negociações coletiva de trabalho - 2025.

As propostas dos profissionais do transporte de valores foram debatidas pelos trabalhadores presentes, e estarão sendo levadas ao conhecimento do sindicato patronal, e assim que tivermos retorno com a contraproposta, convocaremos a categoria e apresentaremos.

Quem não luta pelos seus direitos, não é digno deles!

Gestão: transparência e renovação - Diretor presidente: Reginaldo Gonçalves.

Aracaju-Se, 13 de novembro, de 2024

FONTE: ASCOM/SINDIVIGILANTE SERGIPE

Empresa de São José (SC) não pode pagar piso fixado em norma de federação estadual

Para a 3ª Turma, na falta de acordo com o sindicato local, deve ser pago o salário mínimo estadual



Foto: Marcello Casal Jr./Agencia Brasil

O Resumo:

- Uma empresa em Santa Catarina havia utilizado uma convenção coletiva firmada pela federação estadual, alegando que o sindicato local havia se recusado a negociar.
- O piso salarial previsto nessa norma era inferior ao salário mínimo do estado, e o sindicato cobrou as diferenças na Justiça.
- Para a 3ª Turma do TST, a empresa só poderia ter adotado o piso da federação se a categoria não tivesse sindicato próprio.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Adservi Administradora de Serviços, de São José (SC), a pagar a seus empregados as diferenças salariais relativas ao descumprimento do piso salarial estadual. A empresa vinha aplicando a convenção coletiva firmada pela federação estadual, diante da recusa do sindicato local em participar de negociações. Mas, segundo o colegiado, a norma da federação só se aplica a categorias que não têm sindicato próprio.

Sindicato cobrou diferenças

Em março de 2021, o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Limpeza, Asseio e Conservação de Rio do Sul e Região do Alto Vale do Itajaí (Sintacc) apresentou uma ação civil pública contra a Adservi.

Em 2016 e 2018, o Sintacc não celebrou convenção coletiva com a empresa, por entender que o salário proposto era desfavorável aos trabalhadores. Com isso, a empresa adotou o piso salarial pactuado entre a federação estadual com o Sindicato das Empresas de Asseio Conservação e Serviços Terceirizados do

Estado de Santa Catarina, inferior ao mínimo estadual. O objetivo da ação era receber as diferenças.

Por sua vez, a empresa disse ter adotado a norma da federação porque o sindicato havia se recusado a negociar. No seu entendimento, havendo convenção coletiva firmada pela federação sindical, não se poderia aplicar o salário mínimo local, previsto em lei complementar, como queria a entidade.

O juízo de primeiro grau deferiu as diferenças, mas a sentença foi cassada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC). Para o TRT, a recusa do sindicato a participar das negociações transfere às federações a prerrogativa de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho.

Norma estadual só vale se não houver sindicato local

No TST, o entendimento foi alterado pelo voto do ministro José Roberto Pimenta, relator do recurso do sindicato, que determinou que a sentença fosse restabelecida, com a condenação da empresa ao pagamento das diferenças salariais. Ele observou que é incontroverso que, no período em questão, o valor salarial oferecido pela categoria patronal era menor que o salário mínimo estadual. “O caso não é de simples recusa do sindicato, mas de justa, legítima e boa representação dos interesses dos trabalhadores diante da apresentação de condições salariais desfavoráveis”, acentuou o ministro.

Segundo o relator, se o sindicato se recusar a negociar, cabe, em última análise, a instauração de dissídio coletivo. Por outro lado, a representação direta dos trabalhadores pela federação ou confederação somente ocorre no caso de a categoria não estar organizada em sindicatos, conforme o artigo 611 da CLT.

A decisão foi unânime.

Fonte: TST (Ricardo Reis e Carmem Feijó/CF)

Norma regulamenta uso de cães de guarda para segurança patrimonial

Lei institui condições relativas ao bem-estar e proteção da saúde dos animais, prevendo aplicação de multa aos infratores



A Lei 11.726/2024, que regulamenta a locação e adestramento de cães para fins de segurança patrimonial privada, de vigilância ou de atividade congênere em Belo Horizonte, foi publicada em julho no Diário Oficial do Município (DOM) e entra em vigor no final de novembro. O texto, que normatiza a utilização de cachorros para empresas de segurança, propõe medidas para garantir a integridade física e psicológica dos animais, determinando, por exemplo, as condições dos postos de trabalho. De autoria de Milton CGE (PDT), a medida objetiva ainda a preservação da saúde pública, a garantia da integridade física da população e a eliminação dos agravos zoonosológicos na capital mineira.

Ao justificar o Projeto de Lei 585/2023, que deu origem à nova norma, Milton CGE destaca os casos diários de cães de guarda em situação de maus-tratos. “Denúncias apontam animais magros, feridos, estressados e mal alimentados que são forçados, mediante violência, a permanecerem trabalhando na segurança de locais diversos sem descanso”, escreve o autor. A justificativa do PL ainda ressalta que, caso os cães não estejam em boas condições físicas e mentais, a segurança patrimonial contratada não é efetivada, o que evidencia a importância da lei para todas as partes envolvidas.

Condições necessárias e credenciamento

Para obter a autorização de funcionamento, o estabelecimento prestador dos serviços de que trata a lei deverá comprovar condições sanitárias e de higiene apropriadas. O local onde o cão é abrigado fora do período em que está sendo utilizado pelo contratante deve ter instalações adequadas com garantia de proteção; um médico veterinário devidamente habilitado, como responsável técnico; espaço adequado; profissionais capacitados para o adestramento; e veículo apropriado para o transporte.

O desempenho das atividades fica condicionado ao credenciamento que será expedido por órgão competente, após aprovação por meio de laudo médico emitido por veterinário. O laudo deve atestar o estado de saúde do cão e o cumprimento dos requisitos para obter a autorização para funcionamento do estabelecimento.

Postos de trabalho

O local onde o cão será alocado para desempenhar os serviços também deve apresentar condições de higiene adequadas, instalações apropriadas para a presença e circulação seguras dos animais, bem como proteção contra chuva e calor excessivo. A lei ainda prevê como obrigações do contratante a disponibilização de ao menos dois cães em cada posto, acompanhados de um vigilante habilitado na condução e nos cuidados dos animais.

Tanto o estabelecimento prestador quanto o tomador do serviço são responsáveis pela proteção dos cães, estando sujeitos à fiscalização do poder público a qualquer tempo. O descumprimento das determinações previstas pela norma será punido com multa de R\$500,00, com aplicação em dobro em caso de reincidência.

Superintendência de Comunicação Institucional

FONTE: CMBH

Avança na Câmara proposta que estende aposentadoria especial para categorias que atuam na educação básica

Legislação atual só beneficia professores; comissão especial será criada para analisar o assunto



A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados aprovou a admissibilidade da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 573/06, que estende para outros profissionais da educação básica o direito à aposentadoria especial garantido aos professores. O texto beneficia os trabalhadores que comprovarem tempo exclusivo de efetivo exercício nas funções de administração, planejamento, inspeção, supervisão escolar e orientação educacional.

Atualmente, é garantida a redução, em cinco anos, dos requisitos de idade e de tempo de contribuição aos professores que tenham exercido unicamente funções de magistério na educação infantil, no ensino fundamental e médio. O professor deve comprovar tempo de contribuição de 30 anos, se homem, ou de 25 anos, se mulher.

O objetivo da proposta, apresentada pela ex-deputada Professora Raquel Teixeira (GO), é estender os mesmos requisitos de aposentadoria dos professores aos outros profissionais de educação básica.

Acordo

O parecer da relatora, deputada Erika Kokay (PT-DF), foi pela admissibilidade da PEC 573/06 e das Propostas de Emenda à Constituição 14/07, 266/08, 309/08 e 529/10, apensadas. Segundo a relatora, foi feito acordo com a oposição para que seja concedida aposentadoria diferenciada apenas para orientadores e orientadoras educacionais, mas esse recorte será feito apenas na comissão especial, que analisará a proposta em seguida.

“Vale o registro de que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) tem se firmado no sentido de que a função de magistério não se circunscreve apenas ao trabalho em sala de aula, abrangendo também a preparação de aulas, a correção de provas, o atendimento aos pais e alunos, a coordenação e o assessoramento pedagógico e, ainda, a direção de unidade escolar”, apontou Erika Kokay.

“São consideradas, pois, para fins de aposentadoria especial, as funções de direção, coordenação e assessoramento pedagógico integram a carreira do magistério, desde que exercidos em estabelecimentos de ensino básico, por professores de carreira, excluídos os especialistas em educação”, acrescentou.

Próximos passos

A proposta será analisada por uma comissão especial que ainda será criada. Posteriormente, a PEC precisa ser votada em dois turnos pelo Plenário. Para virar lei, a proposta deve ser aprovada pela Câmara e pelo Senado.

Reportagem – Lara Haje

Edição – Ana Chalub

Fonte: Agência Câmara de Notícias

Em nota, CUT reafirma defesa da redução da jornada e se manifesta sobre escala 6 X1

Além da redução da jornada de trabalho, sem redução de salários, pauta histórica da Central, nota inclui posição contrária ao corte de gastos

ANOTA DA CUT EM DEFESA DA CLASSE TRABALHADORA, CONTRA CORTE DE GASTOS E PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO

A Central Única dos Trabalhadores – CUT Brasil está acompanhando de forma atenta os debates acerca do possível corte de recursos orçamentários e outras fontes de financiamento de políticas públicas, bem como o debate mais recente acerca da redução da jornada de trabalho impulsionada pela proposta de fim da escala semanal de trabalho “6x1” (seis dias de trabalho por um de descanso). A defesa dos trabalhadores e das trabalhadoras no orçamento público e da redução da jornada de trabalho sem redução do salário são bandeiras de luta históricas da CUT e não aceitaremos que sirvam como instrumento de pressão por parte de uma minoria privilegiada para ampliar seus lucros com a retirada de direitos do povo.

Desde a sua fundação, a CUT tem se consolidado como uma organização sindical de massas com o compromisso de defender os objetivos imediatos e históricos da classe trabalhadora, a luta por melhores condições de vida e de trabalho, bem como o engajamento no processo de transformação da sociedade brasileira em direção à democracia. Em seu último Congresso Nacional, realizado em 2023, deliberou da seguinte forma:

Sobre emprego, renda e proteção social:

Como parte e desdobramento das políticas de desenvolvimento, a CUT continuará priorizando ações em defesa da ampliação da proteção social, do combate à fome, à pobreza e à precarização do trabalho. Da mesma forma e com igual vigor, deverá continuar demandando do Estado a continuidade da política de valorização do salário-mínimo, o desenvolvimento de políticas de proteção ao emprego, de valorização dos servidores públicos, de geração de empregos de qualidade, de ampliação de moradias para os trabalhadores(as), de mais investimento na rede pública de saúde e de educação, de fortalecimento da agricultura familiar, da proteção do meio ambiente e da transição justa, por abertura de novos concursos nas empresas públicas, a fim de repor o contingente perdido nos últimos anos de desmonte e oxigenar os fundos de previdência complementar e os planos de saúde baseados na solidariedade. (...) Fortalecer a política de valorização do salário-mínimo, conquista da CUT e das Centrais em 2004 e desmontada pelo governo Temer e Bolsonaro, é fundamental para possibilitar uma nova dinâmica econômica. Deve ser prioridade do projeto de desenvolvimento nacional, pois, além de combater a pobreza e distribuir renda, tem grande impacto na economia ao dinamizar o mercado interno. Articulada a outros programas de transferência de renda, contribui para diminuir a desigualdade, especialmente para mulheres, negros(as), LGBTQIA+, PCDs e indígenas.

Sobre redução jornada de trabalho:

Avançar na proposta de redução das jornadas de trabalho sem redução salarial é reconhecer e apontar soluções para problemas históricos gerados pelo capitalismo, visto que as tecnologias sempre eliminaram empregos e a ganância dos capitalistas sempre precarizaram as relações de trabalho. Atualmente os novos arranjos de investimentos já não mobilizam a capacidade produtiva na intensidade em que precisa gerar postos de trabalho, além de dirimir padrões de trabalho tradicionalmente associados às ocupações. A redução das jornadas de trabalho contribui sobretudo no sentido de apresentar uma saída para o problema estrutural de falta de trabalho e postos de trabalhos decentes a toda força de trabalho disponível. É crucial garantir trabalho a todas as pessoas, que estes trabalhos sejam reconhecidos como relevantes socialmente para toda comunidade e não fiquem restritos ao circuito de acumulação capitalista, distribuindo empregos para todas as pessoas, ampliando o tempo livre para que a classe trabalhadora possa ter uma vida digna a com qualidade. Além disso, a redução da jornada de trabalho contribui para diminuir a disparidade de gênero, visto que são brutalmente afetadas pela sobrecarga de trabalho, fruto das duplas e triplas jornadas de trabalho. Os avanços tecnológicos permitem tecnicamente reduzir a jornada de trabalho e este debate deve estar articulado ao debate sobre a distribuição do tempo entre o trabalho e não-trabalho e na própria distribuição das responsabilidades familiares por todos os seus membros, também como uma resposta política ao problema da pobreza, da desigualdade e da precariedade que afeta a maioria da classe trabalhadora.

No momento em que o Governo Federal tem desenvolvido ações importantes para a reconstrução do país, constatados em especial com a recuperação do nível de emprego, retomada da política de salário mínimo e melhora na renda da população, é inadmissível a pressão que o poder financeiro, o “mercado” e seus porta-vozes têm feito sobre o Poder Executivo e Legislativo para cortar direitos por conta de uma crise fiscal inexistente e indicando como caminho a elevação da taxa de juros e o corte do orçamento público destinado para políticas públicas. Como temos afirmado, quem ganha mais nesse país precisa pagar mais e contribuir para melhorar a vida de quem realmente trabalha.

Nesse sentido, reconhecendo a importância desse momento, a CUT reafirma seu compromisso histórico em defesa dos trabalhadores e das trabalhadoras, contra todas as ameaças de retirada de direitos, contra a redução do orçamento para as políticas públicas e em defesa do fim da escala de trabalho semanal de 6x1 sem redução de salários e sem a retirada de direitos de redução da jornada já conquistadas por algumas categorias por meio da negociação coletiva. O crescimento e o desenvolvimento do país somente serão possíveis com distribuição de renda, com políticas permanentes de proteção social e de valorização do salário mínimo, com redução da jornada de trabalho sem redução de salários e com o povo brasileiro no orçamento público. Considerando a importância do trabalho e da qualidade de vida para trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo, dentre as propostas da CUT aos Chefes de Estado que irão participar do G20, apresentamos a redução da jornada como parte das medidas para a construção de um mundo justo e sustentável. Não há futuro sem trabalho decente e sem a participação da classe trabalhadora nos rumos da sua vida e do país.

São Paulo, 12 de novembro de 2024

Direção Executiva Nacional da CUT

Fonte: CUT

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) 3224-1658

SDS - Edifício Venâncio Junior,

Térreo, lojas 09-11

73300-000 Brasília-DF