

NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 30/Jul



cntv@terra.com.br | (61) 3224-1658 | www.cntv.org.br | Edição 3450 - Ano 2025

BAHIA

Campanha Salarial 2026 em movimento!



Demissões por psicoteste
Reciclagem nos dias de folga
Inteligência artificial na segurança privada

Desigualdade nas contratações
Falta de acesso ao plano de saúde
Ticket alimentação, gratificações e mais!
O presidente da CNTV, José Boaventura, reforçou: só com mobilização avançamos!
Próximas assembleias: 30/07 (quarta) e 03/08 (sábado, unificada em Camaçari).

Filiado, participe! Sua presença fortalece a luta por mais conquistas!

FONTE: Sindvigilantes Bahia

O Sindvigilantes Bahia iniciou as assembleias com a categoria para construir coletivamente a pauta de reivindicações. Entre os destaques:

Vigilante que exibiu armas em rede social tem justa causa mantida, decide 2ª Turma

Colegiado considerou que a quebra de regras internas configurou falta grave suficiente para rompimento do vínculo



Publicar vídeos e fotos com armamento e uniforme de empresa de segurança privada nas redes sociais compromete o sigilo das operações e configura falta grave, justificando a demissão do empregado.

O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), em ação na qual um vigilante buscava a reversão da justa causa em dispensa imotivada, alegando ter sido alvo de “perseguição”.

O caso ocorreu em Florianópolis, quando o vigilante, contrário à forma com que o contrato foi encerrado, procurou a Justiça do Trabalho. Ele alegou que passou a ser punido após denunciar, com outros dois colegas, a conduta imprudente de um funcionário no manuseio de armas.

A empresa, em sua defesa, negou qualquer tipo de perseguição. Sustentou que, em vez disso, a dispensa decorreu da conduta do trabalhador ao publicar, em canal pessoal no YouTube, vídeos e fotos utilizando uniforme e

armamento da empresa durante o expediente.

Segundo a reclamada, a conduta violou norma expressa prevista no “Manual do Colaborador”, cujo conteúdo havia sido formalmente conhecido e aceito pelo vigilante no momento da contratação.

Brecha para ações criminosas

De acordo com a reclamada, os vídeos divulgados revelavam não apenas detalhes da estrutura da empresa, como também fragilizavam a segurança das atividades desenvolvidas.

“Além de ferir o Manual do Colaborador, [a atitude] coloca em risco a integridade das operações de escolta, haja visto que expande, a quem quiser, a estrutura bélica e suscetibilidades para uma possível ação criminosa”, registrou relatório interno.

Ainda segundo a empresa, antes do episódio o trabalhador já havia recebido advertências e suspensões por faltas, recusa a missões e atitudes inadequadas no ambiente de trabalho.

Primeiro grau

No primeiro grau, a 1ª Vara do Trabalho de Florianópolis considerou pouco crível a alegação de perseguição feita pelo vigilante. A decisão destacou que os dois colegas que participaram com ele da denúncia sobre o comportamento de outro funcionário não sofreram qualquer penalidade, o que enfraqueceria a tese de retaliação.

Além disso, na sentença do juiz Luciano Paschoeto, foi ressaltado que a conduta do trabalhador expôs não apenas a si próprio e a seus colegas de missão, mas também a própria atividade desempenhada, cuja natureza exige “máxima atenção” e “sigilo absoluto”. Com base nesses elementos, o magistrado reconheceu a gravidade da infração e manteve a demissão por justa causa.

Gravidade comprovada

Inconformado com a decisão, o trabalhador recorreu ao tribunal e alegou que a punição aplicada foi desproporcional, já que outros colegas também teriam procedido de “forma semelhante” nas redes sociais, mas não foram penalizados. No entanto, a relatora do caso na 2ª Turma do TRT-SC, desembargadora Teresa Regina Cotosky, manteve a decisão de primeiro grau.

Para rejeitar a tese de tratamento desigual, a magistrada destacou que as punições anteriores estavam documentadas e relacionadas a faltas concretas cometidas pelo trabalhador. “Tudo corrobora para demonstrar que o autor não possuía boa conduta no ambiente de trabalho”, frisou.

Ao encerrar o acórdão, a magistrada destacou ainda que a justa causa exige prova robusta, o que, segundo ela, foi atendido no processo. “A falta que levou à aplicação da justa causa, por si só, já é plenamente grave a justificar a rescisão contratual”, concluiu.

Houve recurso da decisão.

Fonte: TRT 12ª REGIÃO - Carlos Nogueira

PF e CBF debatem acordo de cooperação

Diretor-Geral da Polícia Federal, Andrei Rodrigues, recebeu presidente da Confederação Brasileira de Futebol, Samir Xaud



Nesta segunda-feira, 28/7, o Diretor-Geral da Polícia Federal, Andrei Rodrigues, recebeu na sede da corporação em Brasília, Samir Xaud, presidente da CBF.

Durante a reunião, foi discutida a possibilidade de firmar um acordo de cooperação entre as duas instituições. Entre

os temas tratados, destacam-se a integridade no esporte, o combate à manipulação de resultados, a segurança do Mundial Feminino de 2027, cuja sede será o Brasil, e a atuação conjunta em grandes eventos.

A Polícia Federal, conforme previsto em lei, é responsável por zelar pela segurança de grandes eventos internacionais realizados no país. Além disso, mantém atuação estratégica no combate à corrupção no esporte. Nesse sentido, celebrou acordo com a empresa internacional Sportradar para troca de informações e análises sobre suspeitas de manipulação de resultados e irregularidades em apostas esportivas, fortalecendo investigações e ações de repressão a organizações criminosas que atuam no setor.

FORTE: DPFL

Veja mitos e verdades sobre acidentes e prevenção no trabalho

No Dia Nacional da Prevenção de Acidentes de Trabalho, a Justiça do Trabalho reforça o papel da informação como ferramenta de proteção



O Dia Nacional da Prevenção de Acidentes de Trabalho, foi celebrado neste domingo (27), marcando um avanço histórico na proteção à saúde de trabalhadores e trabalhadoras. A data rememora a criação, em 1972, dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que tornaram obrigatórias ações preventivas nas empresas do Brasil. Mais de cinco décadas depois, o alerta permanece atual: acidentes ainda acontecem, e muitos poderiam ser evitados com informação e prevenção.

Com esse propósito, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reuniu informações para esclarecer mitos e verdades ainda do cotidiano profissional, reforçando seu compromisso com a promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

Mito: Acidente de trabalho só acontece dentro da empresa

Acidentes podem ocorrer também no trajeto entre casa e trabalho, em viagens a serviço ou até no regime de teletrabalho. De acordo com a Lei 8.213/1991, é considerado acidente de trabalho aquele que ocorre “pelo exercício do trabalho a serviço de

empresa”, o que abrange situações fora do ambiente físico da organização.

Verdade: Prevenção é dever da empresa e direito da pessoa trabalhadora

Garantir um ambiente seguro é responsabilidade do empregador. A legislação exige a adoção de medidas como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a instalação de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs), treinamentos periódicos e avaliação constante dos riscos. As normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como a NR-6 e a NR-4, estabelecem diretrizes claras para promover a segurança e a saúde no trabalho. Entre os EPIs estão itens como capacetes, luvas, protetores auriculares e calçados de segurança. Já os EPCs incluem, por exemplo, extintores de incêndio, sinalizações de emergência e sistemas de ventilação.

Mito: Só quem trabalha com máquinas ou em obras corre risco

Acidentes e doenças ocupacionais podem afetar qualquer profissional. Lesões por esforço repetitivo, escorregões, quedas e até o estresse extremo são exemplos de situações que acometem pessoas que trabalham em escritórios, por exemplo. A atenção aos riscos precisa ser constante, independentemente do setor ou da função exercida.

Verdade: Todo acidente, mesmo leve, deve ser registrado

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um direito da pessoa trabalhadora e deve ser emitida pelo empregador até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência.

Em casos de morte, a comunicação deve ser imediata. Mesmo em situações sem afastamento, o registro é fundamental para garantir o acompanhamento médico e preservar os direitos previdenciários e trabalhistas.

Mito: Usar EPI é suficiente para garantir a segurança

Os EPIs são fundamentais, mas não devem ser a única medida de proteção. É preciso que venham acompanhados de informação, orientação, fiscalização e, sempre que possível, da implantação de equipamentos coletivos de proteção. A segurança no trabalho deve ser pensada de forma ampla, com foco na prevenção e no cuidado com todas as pessoas envolvidas.

Conhecimento também protege

A desinformação pode gerar riscos evitáveis. Por isso, é fundamental investir em ações de formação, reconhecer sinais de perigo e manter o diálogo sobre segurança. Além da prevenção, é importante lembrar que, em caso de acidente, quem trabalha tem uma série de direitos assegurados pela legislação, entre eles:

- Estabilidade no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho
- Auxílio-doença acidentário
- Reabilitação profissional
- Acesso a benefícios previdenciários
- Possibilidade de indenização por danos morais e materiais, quando houver responsabilidade do empregador

FONTE: TST (Silvia Mendonça, Fernanda Duarte/NP/CF)

Mudanças na CLT impactam contratos híbridos, licença-maternidade e paternidade

A partir deste mês a legislação trabalhista passará a contar com uma fiscalização mais rigorosa em relação ao teletrabalho (modelos híbridos e remotos) e às regras da licença-maternidade e paternidade, especialmente em situações específicas. Essas mudanças impactarão, diretamente, a estrutura dos contratos, os direitos dos colaboradores e as responsabilidades das empresas. Por isso, o que ressalta a importância de as empresas revisarem seus processos internos e documentos contratuais, garantindo conformidade com a legislação e fortalecendo a segurança jurídica das relações de trabalho.



As atualizações têm como base a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista); a Lei nº 14.442/2022, que regulamentou aspectos do trabalho remoto; e a Lei nº 15.156/2025, que ampliou o direito à licença-maternidade e paternidade. No que condiz o teletrabalho e o regime híbrido, cuja regulamentação foi reforçada pela Lei nº 14.442/2022, é determinado que esses contratos devem conter informações específicas e bem definidas.

Entre os principais pontos a serem formalizados, estão os dias presenciais no regime híbrido, forma de controle de jornada, quando aplicável, principalmente, se houver previsão de horas extras e responsabilidade pelos custos, como internet, energia elétrica e equipamentos, além dos critérios e procedimentos para eventual reembolso.

Embora esses aspectos já estejam previstos na legislação, a partir de julho de 2025, a fiscalização sobre esses temas será intensificada. Por isso, manter esses detalhes formalizados em contrato é fundamental para evitar dúvidas e garantir uma relação de trabalho mais transparente e segura. Vale destacar que, em contratos por tarefa ou produção, o controle de jornada não é obrigatório. No entanto, caso haja definição de carga horária, a empresa deve disponibilizar um sistema compatível com o ambiente remoto, mesmo quando o colaborador estiver fora das dependências da empresa.

Já a Lei nº 15.156/2025 ampliou o direito à licença-maternidade para 60 dias, e à licença paternidade para 20 dias em casos de nascimento ou adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika. O objetivo da medida é oferecer um suporte adicional às famílias que passam por essa situação, que exige cuidados especiais e contínuos.

Ressalva

É importante destacar que, por enquanto, essa ampliação se aplica exclusivamente a casos relacionados ao Zika vírus, não abrangendo outras deficiências ou condições de saúde. Para ter acesso

à prorrogação, o trabalhador deverá apresentar documentação médica que comprove o diagnóstico da criança, conforme orientações da regulamentação vigente. É fundamental que as empresas estejam atentas a essa mudança e preparadas para orientar corretamente seus colaboradores sobre os critérios e procedimentos.

Para se adequar às novas exigências, é recomendável que as empresas atualizem seus modelos de contrato, incluindo cláusulas específicas sobre o regime híbrido e o teletrabalho. Também é importante estruturar políticas claras de reembolso

de despesas relacionadas ao trabalho remoto, avaliar a necessidade de controle de jornada nos contratos com horário definido, garantindo a adoção de sistemas compatíveis com o ambiente remoto, e estar preparadas para tratar casos excepcionais de licença-maternidade e paternidade, conforme prevê a legislação.

As atualizações que entram em vigor em julho de 2025 representam um avanço na modernização das relações de trabalho no Brasil.

Fonte: CONJUR - Caroline Barbizan e Gisele Matias, da PKF BSP

Empresas têm até 8 de agosto para regularizar a Rais

Entrega correta evita multas e garante benefícios trabalhistas



Empresas tem até 8/8/25 para regularizar a Rais.(Imagem: Freepik)

Diante do fim do prazo, o advogado Gilson de Souza Silva (Comparato, Nunes, Federici & Pimentel Advogados) faz um alerta: deixar a obrigação para depois pode custar caro.

Especialista em Direito do Trabalho, Gilson destaca que o descuido com a Rais pode gerar multas, sanções administrativas e até prejudicar o acesso a benefícios fiscais e financiamentos.

“A Rais não é apenas uma formalidade burocrática. Ela serve como base para o governo verificar o cumprimento de obrigações trabalhistas, como o pagamento do abono salarial, além de alimentar sistemas como o eSocial”, explica o advogado.

Fonte: migalhas (link: <https://www.migalhas.com.br/quentes/435570/empresas-tem-ate-8-de-agosto-para-regularizar-a-rais-advogado-explica>)

Aumento de penas e proteção escolar são destaques na segurança pública

Edilson Rodrigues/Agência Senado



Comissão de Segurança Pública em reunião deliberativa, presidida por Flávio Bolsonaro

Escolas mais protegidas e penas mais duras são temas que se destacam entre os projetos de segurança pública que avançaram no Senado no primeiro semestre. É o caso da lei que aumenta a punição para crimes cometidos dentro de escolas (Lei 15.159), aprovada pelos senadores em junho e sancionada pelo governo federal em julho.

No caso de homicídio, por exemplo, a pena — que normalmente varia de 6 a 20 anos de prisão — passa a ser de 12 a 30 anos quando o crime ocorre na escola. Para os casos de lesão corporal dolosa (quando há intenção), a pena será aumentada de um terço a dois terços se o crime ocorrer na escola.

A norma se originou do Projeto de Lei (PL) 3.613/2023, apresentado pelo Poder Executivo e relatado na Comissão de Segurança Pública (CSP) pelo senador Fabiano Contarato (PT-ES).

Escolas

Já o PL 2.036/2023 aumenta de um terço até a metade a pena para roubo no ambiente escolar, que hoje é de quatro a 10 anos de prisão. Para a importunação sexual em ambiente escolar ou

transporte coletivo, a prisão pode ser de dois a seis anos, em vez da previsão geral de um a cinco anos.

Além disso, o projeto cria a Política Nacional de Segurança Escolar e o Conselho Nacional de Segurança Escolar. O conselho promoverá encontros nacionais anuais para padronização da política voltada à segurança escolar. No Brasil, o ensino básico é gerido pelos estados e municípios.

O projeto aguarda análise na Comissão de Educação (CE), que também debaterá os seguintes textos aprovados na CSP em 2025:

- o PL 3.529/2023, que obriga a escola, na contratação de funcionários, a avaliá-lo psicossocialmente e a verificar seus antecedentes criminais;
- o PL 5.249/2020 e o PL 2.775/2022, que exigem das escolas providências para a proteção de professores em casos de violência ou ameaça. As escolas podem, por exemplo, instalar detectores de metais e contratar vigilantes.

Fonte: Agência Senado

Fetec participa de audiência pública na Câmara de Belo Horizonte para denunciar Santander

Rodrigo Britto e Eliza Espíndola, da COE Santander, acusam banco espanhol de praticar fraude trabalhista, fraude fiscal e fraude aos direitos dos consumidores



A Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro-Norte (Fetec-CUT/CN) participou nesta terça-feira 29 de audiência pública na Câmara Municipal de Belo Horizonte para denunciar as práticas abusivas adotadas pelo Santander, como o fechamento indiscriminado de agências e as terceirizações fraudulentas que retiram direitos dos trabalhadores. A Fetec esteve

presente com o presidente Rodrigo Britto e com Eliza Espíndola, representante da Federação na Comissão de Empresa (COE) dos funcionários do Santander.

A audiência foi realizada após pedido do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte junto ao mandato do vereador Pedro Patrus (PT), na Comissão de Direitos Humanos, Habitação, Igualdade Racial e Defesa do

Consumidor, presidida pela vereadora Juhlia Santos, que também participou da audiência.

O presidente do Sindicato mineiro, Ramon Peres, criticou a postura do Santander no Brasil e a prática fraudulenta de transferir funcionários para outras empresas, retirando deles a proteção da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Além disso, o banco tem fechado dezenas de agências e deixado a população sem opção de atendimento presencial, além de sobrecarregar funcionárias e funcionários.

Rodrigo Britto denunciou que o Santander pratica fraude trabalhista, fraude fiscal e fraude aos direitos dos consumidores. “A fraude existe não apenas porque viola a Convenção Coletiva de Trabalho dos bancários, negando o direito que aquele trabalhador deveria ter. Temos ainda a supressão fraudulenta de agências, que cabe no Artigo 6º do Código de Defesa do Consumidor, porque o banco não garante o atendimento com qualidade presencial, não garante o acesso do cliente e do usuário ao atendimento do Santander”, disse o presidente da Fetec-CUT/CN.

Além disso, segundo Rodrigo Britto, com a pejetização e a terceirização fraudulenta o Santander pratica uma “ilicitude fiscal, uma fraude na tributação, porque deixa de arrecadar para o Estado, não apenas pelo lado da desoneração fiscal, mas também por deixar de arrecadar de maneira correta para a Previdência Social e para o FGTS.

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

Esse é o banco que veio da Espanha para enriquecer através de fraudes em nosso país”. Veja abaixo o vídeo com a fala de Rodrigo na audiência.

‘Santander, respeite o Brasil e os brasileiros’

Eliza Espíndola, representante da Fetec na COE Santander, denunciou que o banco “está fechando agências porque os trabalhadores viraram PJ e se transformaram em agências ambulantes. O Santander transferiu toda a responsabilidade para o trabalhador. O colega que está na rua corre riscos porque a segurança é dele, o deslocamento é dele, está sem condições de trabalho. E os nossos dados como clientes também estão correndo riscos porque as nossas contas, os nossos dados, os nossos acessos com pessoas pejetizadas e precarizadas de forma fraudulenta, sem responsabilidade do banco. Então, coloca toda a sociedade em risco. Os trabalhadores, o Estado e a segurança dos clientes. Santander, respeite o Brasil e os brasileiros. Não somos uma colônia”.

Também participaram da audiência a diretora do Sindicato de BH Paula Moreira, que integra a COE do Santander, a coordenadora da COE Wanessa Queiroz, o presidente da CUT Minas, Jairo Nogueira, o presidente do Sindicato dos Bancários de Patos de Minas, César Rodrigues, e o superintendente regional do Ministério do Trabalho em Minas Gerais, Carlos Calazans.

Fonte: Fetec-CUT/CN, com informações do Seeb de Belo Horizonte

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3224-1658

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