



BAHIA

DIANTE DO DEBOCHE DOS PATRÕES, ASSEMBLEIAS DECRETAM: GREVE DOS VIGILANTES A PARTIR DE 10 DE MARÇO

CAMPANHA SALARIAL DOS VIGILANTES DA BAHIA 2019/2020

"Vamos amigo, lute!
Vamos amigo, lute!
Vamos amigo, lute!
Uoou!
Vamos amigo, ajude!
Senão
A gente acaba perdendo o
que já conquistou..."

**02 ANOS SEM
AUMENTO
1,5% É DEBOCHE**



Neste ano duas rodadas de negociação entre vigilantes e donos de empresas de segurança foram suficientes para tirar todas as dúvidas sobre a conduta desrespeitosa e debochada deles.

Sem reajuste a dois anos, ganhando quase um salário mínimo (piso de 1.084 para o salário mínimo de 1.045) e uma perda inflacionária de 8,02% ou 87 reais (somente no salário base, sem os acréscimos na periculosidade, boa permanência, etc.), os patrões debocham com uma proposta de 1,5% ou 16 reais.

CHANTAGEM

Desde o ano passado os patrões vêm tentando utilizar todo o tipo de chantagem:

- Retirada de R\$ 216 no salário mês ou quase 2600 no ano;
- Permissão do Sindicato para realização do curso Atualização/reciclagem nas folgas ou fins de semana;
- Retirar da CCT garantia de prazo de troca e gratuidade do uniforme;
- E até permissão para monitorar a vida do trabalhador através do seu celular; Tudo isto foi rechaçado face a imoralidade das propostas.

NEGOCIAÇÃO

- Em 2019 foram mais de 12 rodadas de negociação (07 diretas, 03 no MPT e 02 na Justiça do Trabalho) e sempre o mesmo desrespeito e deboche. Para a data-base 1º de fevereiro 2020 (mais a retroativa de 2019) a pauta foi entregue em dezembro e só toparam a 1ª rodada em 6 de fevereiro e uma 2ª dia 12 de fevereiro, quando apresentaram a proposta indecente e debochada.

VAMOS AMIGO, LUTE!

INFORMATIVO SINDVIGILANTES/BA – MARÇO/ 2020

REPOSIÇÃO DA INFLAÇÃO ACUMULADA 2019/2020 = 8,02% GANHO REAL DE MAIS 5% PAGAMENTO DO RETROATIVO DE 2019; TICKET REFEIÇÃO DE R\$ 13,52 PARA R\$ 23,00;

Os principais pedidos aprovados nas assembleias pela categoria são claros e diretos:

O QUE QUEREMOS – Categoria Boa de Briga Diante da decisão das assembleias as direções dos Sindicatos (Sindvigilantes/Ba, Sindmetropolitano, Itabuna e Sindvigilantes/Feira) já estão tomando todas as providências formais, como manda a lei de greve (lei 7.783/89).

Nos prazos, serão feitas as comunicações às autoridades, empresas e ao público em geral.

A greve começa dia 10 de março, com concentração nas sedes dos Sindicatos, base do interior e pontos de apoio.

ORIENTAÇÕES – Assim, colega Vigilante, estas são as orientações do momento: · AGREVE É DE TODAS E TODOS; · DIA 10 NÃO TEM TRABALHO. TODOS NO SINDICATO · QUANTO MAIS FORTE A GREVE, MAIS RÁPIDO E MELHOR O RESULTADO. · SIGA AS INFORMAÇÕES OFICIAIS DO SINDICATO CUIDADO COM FAKE NEWS, PATRÕES, PELEGOS E OUTROS BICHOS ESCROTOS. A LUTA É DE TODOS.

DIA 10 DE MARÇO É GREVE GERAL DOS VIGILANTES DA BAHIA

Fonte: Sindvigilantes Bahia

MUDANÇA DA DATA DA ASSEMBLEIA

MARANHÃO



O presidente do Sindvig-MA, convoca todos os TRABALHADORES (AS) das empresas da segurança privada do Estado do Maranhão, para participarem da assembleia no dia 21/03/2020, (sábado) as 08:00hs, no auditório do sindicato, localizado no centro, para deliberar sobre o indicativo do MOVIMENTO GREVISTA GERAL no Estado do Maranhão, caso não seja atendido as reivindicações dos trabalhadores, na mediação no Ministério do Trabalho e Emprego, no dia (20/03/2020).

1. SINDICATO PATRONAL RECUSOU TODAS AS PROPOSTAS DE REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA.
2. POR MOTIVO DO NÃO COMPARECIMENTO DO SINDICATO PATRONAL NA MEDIAÇÃO DIA 03.03.2020 NO MTE.

São Luís, 04 de março de 2020.
Raimundo Benedito Raposo Sousa
Presidente

Fonte: Sindicato dos Vigilantes do Maranhão

Assembleia geral do SINTESV-RO rejeita contraproposta das Empresas e encaminha uma nova proposta



A primeira Assembleia Geral dos trabalhadores em vigilância do Estado de Rondônia aconteceu Na manhã dessa quarta-feira (04) no auditório do SINTESV-RO, na Capital. Foi apresentada a contraproposta do sindicato patronal, dando continuidade às discussões da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021.

O presidente do SINTESV-RO, Paulo Tico, falou das dificuldades impostas pelas mudanças na Legislação Trabalhista, mas, que “como sempre aconteceu, o mínimo que deve ser aceito pelos trabalhadores é a reposição da inflação integral e um percentual de ganho real”. Acrescentou que: “não precisamos fazer nada atropelado, pois ainda não temos o índice da inflação de fevereiro e temos tempo dentro da nossa data base para fecharmos um acordo razoável”.

Dentre as cláusulas sociais, tudo o que já foi conquistado pela categoria, continua.

Algumas mudanças como, alimentação aumentou de R\$ 21,12 para R\$ 31,00 em média.

Outro pedido dos trabalhadores que já está bem avançado é a cesta básica mensal para todos, ficando a critério das empresas a forma de pagamento, mantendo assiduidade na anual.

O ponto principal da discussão foi em relação a proposta salarial das Empresas.

A princípio foi apresentado um reajuste salarial equivalente a 80% da inflação do período, um percentual aproximado de 3,20% de reajuste, que foi de pronto rejeitado pela categoria. Ficou decidida em plenário a reposição de 100% da inflação, mais um aumento de 2% em ganho real, no salário base, considerando o percentual da inflação até o mês de fevereiro.

Após a aprovação dos trabalhadores da proposta a ser enviada as empresas, foi encerrada a Assembleia e uma nova será marcada, aguardando assim a manifestação do Sindicato patronal.

Segundo Paulo Tico, “dependendo da reação das empresas, não está descartada uma paralisação, mas contamos com o bom senso dos empresários para que não haja prejuízo a nenhum dos lados”. “Pedimos aos trabalhadores que fiquem atentos as convocações e participem” finalizou Paulo Tico.

A Assembleia foi transmitida ao vivo pelo Facebook e está disponível na página do Sindicato.

Fonte: Sindicato dos Vigilantes de Rondônia

CAMPANHA SALARIAL: PREPAREM-SE PARA NOVA RODADA DE ASSEMBLEIAS



A agenda completa da nova rodada de assembleias que o Sindivigilantes do Sul vai realizar, em breve, na capital e no interior, será divulgada assim que forem confirmados os locais onde elas vão acontecer. Estará em discussão a proposta a que se chegou na negociação com a entidade patronal (Sindesp) para a Convenção Coletiva de Trabalho 2020-2021.

Na reunião que aconteceu nesta terça-feira (03) os donos das empresas reafirmaram que não vão apresentar um índice de reajuste salarial, nem mesmo a inflação, que ficou em 4,30 % pelo INPC na data-base da categoria (1º de fevereiro).

Em vez disso, eles mantiveram como proposta uma espécie de bônus, que estão chamando de “prêmio assiduidade”, no lugar do percentual.

Inicialmente, ofereceram R\$ 80,00, mas um valor maior está em discussão e será apresentado nas assembleias. Para o Vale Alimentação a proposta é de R\$ 21,00.

Prêmio assiduidade

Esse “prêmio assiduidade” seria recebido pelos vigilantes que tiverem, no máximo, duas faltas ao serviço no decorrer do ano. Quando ultrapassar esse limite o vigilante perderia a bonificação daquele mês.

O presidente do Sindivigilantes do Sul, Loreni Dias, considera a situação muito preocupante, pois esta forma de pagar o aumento muda completamente a lógica das negociações até hoje. “Sempre houve um percentual sobre os salários e demais itens remuneratórios, pelo menos o índice da inflação”, lembrou.

Dias afirma que uma decisão tão importante exige um grande comparecimento da categoria nas assembleias, para dizer se aceita proposta a nestas condições. “Contamos com uma grande presença dos vigilantes, essas assembleias vão ser decisivas”, concluiu Dias.

Quem quiser saber mais detalhes, compareça na assembleia!

fonte: [Sindivigilantes do Sul](#)

Mulheres ganham 22% menos do que os homens no País, revela Dieese



Mesmo estudando mais, as mulheres brasileiras, maioria da população do país (51,7%), segundo o IBGE, lideram as taxas de desemprego, ganham menos e passam mais tempo ocupadas com tarefas domésticas do que os homens.

No quarto trimestre de 2019, o rendimento mensal médio das mulheres foi 22% menor do que o dos homens em todo o Brasil. Na média nacional geral, elas ganharam R\$ 1.958,00 por mês contra R\$ 2.495,00 dos homens.

Entre as mulheres que têm ensino superior,

a diferença foi ainda maior, -38% do que os homens. E não importa se ocupam os mesmos cargos, elas continuam ganhando menos. A cada 10 diretores e gerentes, quatro eram mulheres no 4º trimestre de 2019, com rendimento médio 29% menor.

Os dados são do estudo “A inserção das mulheres no mercado de trabalho” feito pelo Dieese, divulgado nesta terça-feira (3).

De acordo com o Dieese, as altas taxas de desemprego que vêm sendo registradas no Brasil desde o golpe de 2016 que destituiu a

presidenta Dilma Rousseff, também atingem mais as mulheres (13,1%) do que os homens (10,2%).

O drama é maior ainda entre as que são responsáveis pelo domicílio – criam os filhos, pagam as contas e fazem todas as tarefas do lar. Neste grupo, 9,2% das chefes do lar estavam desempregadas no 4º trimestre de 2019, contra 5,1% dos homens.

Para Juneia Batista, secretária nacional de Mulheres da CUT, o dado sobre a baixa renda das chefes de família ajudam a entender o crescimento da pobreza no país nos últimos anos.

“Considerando que 40% das famílias são chefiadas por mulheres no Brasil, remunerações menores do que a dos homens implicam diretamente nos níveis de pobreza das famílias”.

O salário mais baixo se reflete no valor das aposentadorias. As mulheres receberam no período analisado benefício 17% menor do que os dos homens.

Falta de creche tira mulher do mercado de trabalho

A pesquisa do Dieese também constatou que a falta de creche é um grande problema para as mães que precisam trabalhar. Das mulheres com filhos em creches, 67% tinham trabalho remunerado.

Já entre as que não conseguiram matricular os filhos em creches, somente 41% estavam trabalhando no 4º trimestre do ano passado.

A desigualdade nas regiões do Brasil

A desigualdade no mercado de trabalho em relação aos homens é maior ainda em algumas Regiões do País, mostra o estudo do Dieese.

As maiores diferenças foram registradas no Mato Grosso do Sul, Região Centro-Oeste, onde as mulheres ganhavam menos 30% do que os

homens. Em segundo lugar, está a Região Sul: no Paraná e no Rio Grande do Sul, as mulheres ganhavam 28% a menos do que os homens, em Santa Catarina a diferença é de -26%.

Já na Região Nordeste, os campeões de desigualdade são a Bahia, onde as mulheres ganhavam menos 21% do que os homens e Rio Grande do Norte, -15%.

Na Região Sudeste, Minas Gerais lidera o ranking da desigualdade no mercado de trabalho. As mineiras ganhavam 28% a menos do que os homens. Em segundo está o Espírito Santo, com -27%.

O Estado onde foi registrada a menor diferença salarial entre homens e mulheres é o Amazonas, com -5%. Mas foi na Região Norte que o Dieese registrou diferença de -20% em Rondônia e também os menores salários pagos no país tanto para homens quanto para mulheres.

De acordo com a secretária nacional de Mulheres da CUT, o estudo dá visibilidade as desigualdades entre homens e mulheres, no trabalho e na sociedade.

Nesse sentido, diz Juneia, o grande desafio para o movimento sindical é incluir na agenda das centrais a busca por igualdade no mercado de trabalho.

“Romper com as desigualdades é tarefa urgente, pois estas se refletem no mundo do trabalho e se espalham na sociedade como um todo, exemplo disso é o assédio nos locais de trabalho e a violência doméstica”, ressalta Juneia.

“É preciso garantir autonomia econômica para as mulheres, romper com as diferenças de remuneração, é um bom começo”, afirma Juneia.

Fonte: CUT Brasil

MP do INSS é vista como minirreforma administrativa

Para especialistas, medida alcança situações como a contratação de servidores sem estabilidade, um dos pilares da reforma



Num cenário em que a equipe econômica congelou a realização de concursos públicos até o fim do governo Jair Bolsonaro, a MP dá maior flexibilidade à contratação de servidores sem estabilidade no emprego. Esse é um dos principais pilares da proposta de reforma administrativa preparada que permanece na gaveta do presidente desde novembro do ano passado.

O alcance da MP é muito mais amplo do que o escopo inicial de permitir a contratação de servidores aposentados para ajudar a diminuir a fila de 1,9 milhão de pedidos de benefícios previdenciários e de assistência social. Estratégia semelhante foi adotada pela equipe econômica no Programa Verde Amarelo, que não só flexibilizou a contratação de jovens, mas trouxe mudanças apontadas como uma segunda fase da reforma trabalhista.

O texto editado na segunda-feira permite a contratação temporária, sem concurso público, quando houver necessidade de redução de

passivos processuais ou de volume de trabalho acumulado. Esse é o caso da fila do INSS, mas outros órgãos poderão se encaixar nessa situação e recorrer ao instrumento. A MP ainda amplia a contratação para outras situações e atividades, incluindo para funções que ficarão “obsoletas” no curto e médio prazos, sem dizer quais atividades são essas.

A remuneração é definida à parte e pode ser concedida por produtividade ou por jornada de trabalho. Essas condições permitem ao governo economizar com pessoal, já que os temporários custam bem menos do que os concursados. Além disso, em momento de restrição fiscal, seria possível dispensá-los com maior facilidade.

Para Bruno Carazza, professor do Ibmec e da Fundação Dom Cabral, a amplitude da medida surpreendeu e representa o primeiro passo da reforma administrativa. “A MP resolve não apenas uma série de problemas emergenciais do INSS, mas de outras áreas com excesso de demanda”, diz. Em sua avaliação, a MP pega carona no problema da fila do INSS para se tornar um “embrião” de uma nova estrutura do serviço público, sinalizando um modelo do funcionalismo com poucas carreiras para atividades que são específicas, como auditor da Receita, diplomatas e Polícia Federal.

Flexibilidade

Coordenador do Observatório Fiscal do Instituto Brasileiro de Economia da FGV, o economista Manoel Pires avalia que dois pontos dão flexibilidade à contratação: atendimento de demandas pelo aumento do volume de trabalho em qualquer órgão público e necessidade de redução de processos e de trabalho acumulado em anos anteriores. Para ele, o prazo de até oito anos é muito longo. “Isso é bastante para justificar apenas emergência.”

O Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado (Fonacate), que representa algumas das principais categorias do funcionalismo, está analisando o texto para traçar uma estratégia de articulação por mudanças no Congresso. “Basicamente o que está escrito é ‘onde está precisando gente, pode (contratar temporário)’. Já estamos alertando que muitas áreas estão com carência. Quase todas as áreas se encaixariam nesse critério”, critica o presidente do Fonacate, Rudinei Marques.

Para o representante das categorias, a simplificação do processo de contratação também pode abrir brechas para interferências políticas. “Isso pode abrir as portas para chamar pessoas que sejam mais vinculadas com o governo do momento.”

Autora de vários estudos sobre a reforma do “RH do setor público”, a economista Ana Carla Abraão, sócia da consultoria Oliver Wyman, discorda de que a proposta possa ser chamada de reforma administrativa. “É um passo na direção correta de flexibilizar as contratações fora do regime único, dando mais flexibilidade, mobilidade e possibilidade de reação a situações de emergência. Reforma administrativa envolve questões estruturais de funcionamento da máquina como um todo, que vão além da contratação.”

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Gilmário Araújo dos Santos

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

Algumas possibilidades de contratação

Novas modalidades*

- Pesquisa e desenvolvimento de produtos e serviços, no âmbito de projetos com prazo determinado, com admissão de pesquisador ou de técnico com formação em área tecnológica. Prazo de até 4 anos, prorrogáveis até atingir total de 8 anos.

- Atividades necessárias à redução de passivos processuais ou de volume de trabalho acumulado. Prazo de até 4 anos, prorrogáveis até atingir total de 5 anos.

- Atividades preventivas temporárias com objetivo de conter situações de grave e iminente risco à sociedade que possam ocasionar incidentes de calamidade pública ou danos e crimes ambientais, humanitários ou à saúde pública. Prazo de seis meses, prorrogáveis até atingir total de 2 anos.

* Em caso de contratação de servidor aposentado, prazo total máximo, incluindo prorrogações, é de 2 anos.

Mudanças em modalidades existentes

- Retirada da menção exclusiva a atividades nas Forças Armadas para contratação temporária que atenda a projetos temporários na área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia. Prazo total máximo de 4 anos.

- Retirada da menção a “atividades técnicas especializadas” para contratações temporárias necessárias à implantação de órgãos ou entidades, ou de novas atribuições definidas para organizações existentes, ou aquelas decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho. Prazo de até 4 anos, prorrogáveis até atingir total máximo de 5 anos.

Fonte: RBA

www.cntv.org.br
cntv@terra.com.br
(61) 3321-6143

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