

RIO GRANDE DO NORTE

Dissídio Coletivo 2020



Em audiência de conciliação realizada sob a direção da Desembargadora do TRT, o representante legal do SINDESP foi determinado a apresentar a contraproposta ao SINDSEGUR, tendo informado que as empresas terceirizadas de vigilância não têm condições de conceder reajuste aos trabalhadores e que poderia apenas majorar os R\$ 0,40 referente ao vale-refeição. Da parte do SINDSEGUR, foi reiterada a defesa do reajuste no percentual de 4,8%, acréscimo de R\$ 5,00 no valor do vale-refeição e pagamento do retroativo.

Uma vez que o sindicato patronal não concordou com as propostas do SINDSEGUR, a desembargadora pediu esclarecimentos ao advogado laboral para que o mesmo relatasse o estágio atual das negociações, informando ele que seis empresas ingressaram com ações judiciais, através dos quais obtiveram liminares que cercearam o direito de exercício de greve

da categoria, razão pela qual fez os vigilantes, reunidos em Assembleia, decidirem pela suspensão do movimento grevista por tempo indeterminado.

Ante a impossibilidade de avanço de negociação pela postura intransigente do SINDESP – que apenas aceita negociar nos seus termos, a desembargadora determinou ao SINDSEGUR que apresente nos autos do processo do dissídio todos os processos que foram ajuizados pelas empresas contra o movimento grevista, determinou o encerramento de audiência de conciliação e marcará nova data para audiência de instrução e julgamento.

A hora é essa, de toda a categoria estar unida e colocar todas as vibrações positivas direcionadas ao julgamento do dissídio coletivo. E esperar uma decisão favorável aos trabalhadores vigilantes.

Fonte: SINDSEGUR

TRT/AL MARCADA DATA DE JULGAMENTO DE DISSIDIO



Data de Disponibilização: 08/10/2020

Data de Publicação: 09/10/2020

Jornal: Diário Oficial ALAGOAS

Local: Tribunal Regional do Trabalho

Secretaria do Tribunal Pleno

Página: 00020

Pauta. Pauta de Julgamento Pauta da 16ª Sessão de Julgamento Ordinária e Telepresencial do Pleno do dia 21/10/2020 (quarta-feira) a partir das 9h, em ambiente eletrônico Telepresencial de julgamento, por meio de Videoconferência pelo Cisco Webex Meetings. A Sala de Sessão Telepresencial do Pleno está disponível no endereço eletrônico: <https://cnj.webex.com/meet/trt19-pleno>

Processo Nº DCG-0000220-47.2020.5.19.0000
Complemento

Processo Eletrônico - PJE Relator JOSE MARCELO VIEIRA DE ARAUJO Revisor ANNE HELENA FISCHER INOJOSA SUSCITANTE MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO SUSCITADO SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA DO ESTADO DE ALAGOAS

ADVOGADO GUSTAVO FERREIRA GOMES (OAB: 5865/AL) SUSCITADO SINDICATO DOS EMP EM EMP DE SEG VIGILANCIA NO EST DE AL

ADVOGADO RICARDO COELHO DE BARROS (OAB: 2661/AL) CUSTOS LEGIS MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO

Intimado(s)/Citado(s): - MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO - SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANCA PRIVADA DO ESTADO DE ALAGOAS - SINDICATO DOS EMP EM EMP DE SEG VIGILANCIA NO EST DE AL

FONTE: TRT/AL

JUSTIÇA DECIDE QUE EPAVI E SELTEC DEVEM REGULARIZAR PAGAMENTOS AO SINDICATO



Duas decisões da Justiça do Trabalho, publicadas nesta quinta-feira (08), obrigam a Epavi Segurança Ltda. e a Seltec Vigilância Especializada a regularizar, imediatamente, os repasses ao Sindivigilantes do Sul dos pagamentos das mensalidades e convênios dos sócios (no caso da Epavi) e dos convênios (no caso da Seltec).

Essas e outras empresas cortaram desde agosto os repasses de todos os pagamentos ou parte deles, numa retaliação porque o Sindivigilantes não aceitou assinar a convenção coletiva de 2020 sem reajuste dos salários. Essa, aliás, é uma decisão das assembleias gerais da categoria realizadas antes da pandemia.

Os empresários alegam que não podem continuar efetuando os descontos em folha e

os repasses sem a convenção coletiva. Porém, a assessoria jurídica do sindicato – Young, Dias, Lauxen & Lima – ingressou com ações judiciais e comprovou que os descontos são autorizados pelos vigilantes e que as empresas fizeram os repasses até agosto, mesmo sem a convenção.

Quanto à Epavi, a assessoria jurídica encaminhou mandado de segurança recorrendo da decisão da 2ª Vara do Trabalho que indeferiu os pedidos do sindicato. O recurso foi acolhido pelo desembargador Marcos Fagundes Salomão, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-RS), que deferiu uma liminar ordenando à empresa efetivar os descontos em folha das mensalidades sociais e dos convênios autorizados pelos vigilantes.

Da mesma forma, a juíza substituta da 9ª Vara do Trabalho, Bárbara Fagundes, apontou que bastam a autorização da assembleia geral da categoria assim como autorizações individuais para a Seltec fazer o desconto em folha dos convênios. Ela deferiu a liminar para que a empresa encaminhe os pagamentos ao sindicato até o dia 10 de cada mês.

A Justiça do Trabalho também determinou o repasse imediato dos pagamentos devidos ao sindicato pela MD (convênios e mensalidades) e Rudder (mensalidades). “Está cada vez mais evidente que foram totalmente ilegais e descabidas essas atitudes das empresas contra a entidade representativa dos vigilantes”, afirmou o presidente do sindicato, Loreni Dias.

FONTE: SINDVIGILANTES DO SUL

BAHIA COMFEDERAL/CAIXA: INFORMAÇÃO DE PIS DE QUASE 200 COLEGAS JÁ ENCAMINHADAS. AINDA FALTAM MAIS DE 50. LIBERAÇÃO DO RECURSO AGORA DEPENDE DO JUIZ



**VIGILANTES EX-BAHIA COMFEDERAL / CAIXA - 2005
PARA 255 VIGILANTES SÓ FALTA Nº DO PIS PARA
UMA GRANA EXTRA CONQUISTADA NA LUTA**



Imagem retirada da internet

VIGILANTES DE LUTA, SEM PELEGO, SEM PATRÃO !

Dos 255 colegas que estão no processo Sindicato x Bahia Comfederal/Caixa (1283 de 2005) exatamente 197 já atenderam ao chamado do Sindicato e apresentaram as a informação sobre o PIS solicitadas pelo Juiz da 15ª Vara do Trabalho de Salvador.

O Sindicato já encaminhou para Advogado as informações recebidas. Ai, a liberação do crédito (quando e como) fica no aguardo da decisão do Juiz.

FALTAM QUASE 58 – Mas ainda faltam 58 colegas. É interessante a habilitação de todos que estão no processo. Afinal, a luta e a

conquista são de todos.

Veja a seguir os nomes de quem ainda não compareceu ou não informou o seu número do seu PIS ao Sindicato para se habilitar no processo. Você também pode informar através dos e-mails: sindvigilantes@sindvigilantes.org.br – secretariajuridicaba@gmail.com.

(Há nomes parecidos que podem ser os mesmos já informados a serem esclarecidos oportunamente):

A lista está disponível no site da entidade.

Fonte: SINDVIGILANTES/BA

Juiz do RS considera Covid-19 doença ocupacional e condena JBS

Em período de pandemia reconhecida, a possibilidade de contaminação no ambiente de trabalho é tão presumida quanto a contaminação em outros locais. Portanto, admite-se prova em contrário, com ônus da parte que não se socorre da pressuposição



Trabalhadores Com base nesse entendimento, o juiz Rodrigo Trindade de Souza, da Vara do Trabalho de Frederico Westphalen (RS), considerou que cabia à JBS provar que uma funcionária não foi contaminada pela Covid-19 em um frigorífico da empresa.

Como a empresa se negou a adotar medidas básicas de proteção e não conseguiu provar ter adotado cuidados especiais para preservar a saúde dos funcionários em atividade de risco, foi condenada a indenizar a empregada em R\$ 20 mil.

“O trabalho em frigoríficos possui singularidades diversas, notadamente grande concentração de pessoas (no trabalho propriamente dito, nos momentos de entrada e saída, bem como no transporte), serviço exercido em espaços fechados, úmidos, climatizados e com baixa renovação do ar”, pontuou o juiz na decisão. “Além disso, o trabalho é realizado de forma extremamente próxima e sem barreiras físicas adequadas. Tudo isso faz com que a atividade em frigoríficos seja de elevada incidência de contaminação pelo SARS-CoV-2.”

Além disso, Souza destacou que a JBS se negou a custear testes para os empregados e não apresentou dados sobre contaminação em seus frigoríficos, ressaltando “o histórico de atuação da requerida, com resistência de atender orientações do Ministério Público do Trabalho para adequação de suas rotinas de laborais” para justificar a condenação.

“Por todas esses elementos, a circunstância de trabalho da parte autora junto ao requerido faz presumir que a contaminação tenha ocorrido no ambiente laboral. Deixou a parte réu de produzir qualquer meio de prova que pudesse afastar essa presunção. A consequência é de reconhecer nexos causal entre o trabalho e adoecimento, levando à responsabilidade do empregado.”

ATSum 0020462-40.2020.5.04.0551

Fonte: Conjur

INSS: suspensão da exigência da prova de vida segue até 31 de outubro

CUT e demais centrais se unem em defesa das estatais e do serviço público; manifestações contra as privatizações e contra a proposta de reforma administrativa proposta pelo governo ocorrerão em todo o país



TÁCIO LORRAN

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) informou que não vai suspender, até o final deste mês de outubro, o benefício de segurados que não realizaram a prova de vida em meio à pandemia do novo coronavírus.

No entanto, a autarquia federal não deu sinais de que prorrogará, por mais um mês, a suspensão da exigência da prova de vida e, dessa maneira, segurados precisam ir às agências para realizar o procedimento comprobatório.

Beneficiários do INSS que recebem por meio de conta-corrente, conta poupança ou cartão magnético devem comprovar, anualmente, que estão vivos. É possível realizar o agendamento pelo aplicativo Meu INSS.

De acordo com o INSS, aposentados, pensionistas e demais beneficiários que não

fizeram comprovação de vida há mais de um ano terão os benefícios suspensos. Após seis meses, o pagamento é cessado pela autarquia.

Bloqueio suspenso

Por causa da pandemia do novo coronavírus, o INSS suspendeu, desde março deste ano, a rotina de bloqueio, suspensão e cessação em decorrência da falta de prova de vida. Por ora, esse prazo se encerra no final deste mês.

“Os procedimentos citados vão até a competência setembro. Logo, pagamentos efetivados em outubro, ainda ficam sem a possibilidade de suspensão por falta da fé de vida”, explicou o INSS, em nota enviada ao Metrôpoles.

“Portanto, como dito, não haverá bloqueio até o fim deste mês, conforme a portaria 933, de 14/09/2020. Contudo, o beneficiário que quiser e puder, não há impedimento em realizar o procedimento”, prosseguiu o instituto.

Recomendações

A advogada Amanda dos Reis Melo, do escritório Reis & Sousa Advogados Associados, explica que as pessoas devem ficar atentas, pois as suspensões já devem começar a serem proferidas a partir do próximo mês.

Assim, a advogada especialista em direito previdenciário recomenda aos segurados marcar o atendimento e procurar as agências para realizar a prova de vida. Caso contrário, poderão ter o pagamento suspenso em novembro.

“Se a pessoa não fez a prova de vida até agora, e a próxima competência para receber é após outubro, provavelmente o pagamento ficará suspenso a partir do próximo mês”, explica a advogada Amanda dos Reis Melo.

O vice-presidente do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário (IBDP), Alexandre Triches, ressalta que, paralelamente à suspensão do bloqueio, o INSS tem realizado a prova de vida de forma virtual.

Biometria facial

“Apesar dessa suspensão – as pessoas não estão precisando fazer a prova de vida – o INSS está testando a prova de vida por biometria

facial. O instituto selecionou 500 mil pessoas para fazer o procedimento”, explica.

O beneficiário que participar do projeto-piloto e realizar a prova de vida por biometria terá o procedimento efetivado. A fé de vida valerá e o segurado não precisará se deslocar até uma agência bancária.

“Porém, se tiverem dificuldade em fazer o reconhecimento, o benefício não será suspenso em razão das normas que determinam que até o final de outubro não haja nenhum problema nos benefícios desses segurados”, diz Triches.

Fonte: [Metropóles](#)

Funcionário com contrato suspenso deve ter período de férias adiado

Especialistas ouvidos pelo R7 afirmam que o tempo de suspensão não entra no cálculo de 12 meses trabalhados para ter direito ao descanso remunerado



TÁCIO LORRAN

A suspensão do contrato de trabalho por causa da pandemia pode afetar o período de férias dos trabalhadores brasileiros. Especialistas ouvidos pelo R7 afirmam que os meses afastados não são contados no período aquisitivo de 12 meses para ter direito ao descanso remunerado e, por isso, as férias devem ficar mais distantes.

Quem teve a jornada e salário reduzidos não deve ter que adiar as férias, mas pode sentir um impacto no valor pago referente ao período.

Entenda como ficam as férias em cada uma das situações:

Contrato suspenso

O professor convidado do FGV Law Program da FGV (Fundação Getúlio Vargas) Direito Rio Cirio Ferrando explica que o período de suspensão do contrato de trabalho não é contado para determinação da data das férias.

“Como o tempo da suspensão não pode ser considerado para nenhum fim, o período em que vigorar o acordo de suspensão não será contabilizado para fins de aquisição do direito de férias pelo empregado, ou seja, interrompe-se a contagem do período aquisitivo quando do início da suspensão, sendo retomado apenas quando do término da suspensão contratual”, afirma Ferrando.

Na prática, isso significa que as férias vão demorar alguns meses a mais para chegar. O professor do Programa de Mestrado em

Ciências Contábeis da Fecap (Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado) Tiago Slavov exemplifica: “se o empregado que iniciou o seu contrato de trabalho em janeiro de 2020 e teve a suspensão do contrato entre 01 de abril e 30 de junho (3 meses), por exemplo, retornando no mês julho à rotina, cumprirá o seu período aquisitivo apenas em março de 2021, quando terá efetivamente trabalhado os 12 meses. E assim, poderá usufruir as férias até março de 2022”.

Para Slavov, o empregador pode também considerar o período de suspensão como trabalhado para fins de férias como alternativa mais conservadora para evitar processos trabalhistas, ou também considerar o período de suspensão no período de aquisição, mas conceder as férias proporcionalmente.

“Ou seja, se conforme o exemplo o empregado teve três meses de contrato suspenso (proporcionalmente $\frac{1}{4}$ ou 25% de um ano), ao invés de pagar 30 dias de férias em 2021 o empregado teria direito a apenas 23 dias (30 – 25%)”, diz Slavov.

Redução de salário e jornada de trabalho

A advogada trabalhista do escritório Rocha, Marinho E Sales Cristiane Montenegro diz que o período aquisitivo de férias para quem continuou trabalhando apenas com o salário e jornada reduzidos continua o mesmo. No entanto, o valor pode ser inferior ao considerado normal. “Se a pessoa continuou trabalhando e não teve a suspensão, continuou cumprindo o período aquisitivo [de 12 meses], mas podem ter o impacto no salário de férias”, afirma.

Para Ferrando, existem três formas de interpretar a base de cálculo das férias para quem teve redução salarial. A conclusão é feita com base no seguinte artigo da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho):

“Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

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

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias”.

• Remuneração reduzida:

Para Ferrando, é possível que o valor de férias devido seja menor do que o habitual, devido à redução do salário por causa da pandemia.

• Média da remuneração do período aquisitivo (considerando o salário reduzido e o regular):

Neste caso, leva-se em conta que, em caso de dúvida, o foco é beneficiar o empregado. “Como houve variação de jornada e salário no período, seria devido ao empregado a média do período aquisitivo e não a última remuneração”, afirma Ferrando.

• Remuneração anterior à redução salarial:

Aqui, Ferrando explica que “seria possível sustentar a aplicação analógica do artigo 5º, §5º da Portaria 10.486/2020, que apesar de tratar do cálculo do BEm (benefício emergencial), estabelece que ‘não será computada na média de salários a competência em que houver redução proporcional de jornada e de salários’. Logo, não podemos afastar a possibilidade de que seja aplicado por analogia o dispositivo em questão para fins de base cálculo das verbas rescisórias”.

Ferrando diz que a média da remuneração deve ser considerada a mais interessante para a empresa, levando em conta os custos e o risco jurídico para os empregadores.

Ao sair de férias, todos os trabalhadores formais têm direito a um salário mais um terço dele. Cristiane Montenegro afirma que o terço extra é constitucional e, por isso, o pagamento será obrigatório considerando o salário em contrato do funcionário.

Fonte: R7

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

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