



## SERGIPE

# SINDICATO EM AÇÃO



Na manhã desta quarta-feira, 28/04, os Diretores Sindicais ACLECIO ARAGÃO e EVERALDO CASTRO estiveram na cidade de PROPRIÁ em visita ao Prefeito do Município Dr. Valberto para tratar de pautas da categoria.

Na oportunidade, os diretores apresentaram três demandas da categoria:

1º\_ Vacinação para os vigilantes lotados em unidades de saúde;

2º\_ Apoio na instalação da Sub-sede do Sindicato na cidade de PROPRIÁ;

3º\_ Convênio com a GUARDA MUNICIPAL de PROPRIÁ para apoio aos vigilantes em ocorrências nos diversos postos de serviço.

Com a palavra, o Dr. Valberto, Prefeito de PROPRIÁ esclareceu que o município tá

incluso no consórcio de municípios que está viabilizando a compra de vacinas de imunização da COVID-19, isso certamente trará imunização de toda população, incluindo os vigilantes, em seguida o prefeito municipal em atendimento ao pedido de apoio na criação da sub-sede da entidade em PROPRIÁ, mostrou-se totalmente favorável e afirmou que ainda tá tomando conhecimento dos prédios e terrenos pertencentes ao município de PROPRIÁ, que em meados do mês de junho já terá a previsão para concretizar a parceria para implementação da entidade sindical em PROPRIÁ, em seguida o prefeito municipal sinalizou positivamente sobre a parceria de apoio da GM do município aos vigilantes em ocorrências, encaminhando a demanda para o Secretário responsável pela pasta para concretização do Convênio.

“Os vigilantes Sergipanos e em especial da cidade de PROPRIÁ agradecem a recepção calorosa e atenciosa da equipe do Prefeito de PROPRIÁ, Dr. Valberto mostrou-se extremamente receptor e trará soluções pra nossa categoria nas demandas apresentadas”, comentou o Secretário Geral do SINDIVIGILANTE/SE Aclecio Aragão.

FONTE: SINDIVIGILANTE/SE

# Revisão de benefício para Vigilantes Aposentados

## Aposentados que já atuaram como vigilantes antes da aposentadoria podem ter direito à revisão do benefício



Designed by @naypong / Freepik

Depois de muitos anos de luta judicial, em dezembro de 2020, o STF – Supremo Tribunal Federal, no julgamento do tema 1031, bateu o martelo definindo que vigilantes podem ter direito à Aposentadoria Especial.

Ficou definido, ainda, que este direito é devido aos vigilantes que atuam com ou sem arma de fogo.

Para que este direito possa ser exercido é importante que o segurado comprove que atuou em atividade de risco à vida (periculosidade).

Revisão da aposentadoria, o que é?

A revisão da aposentadoria é destinada aos beneficiários que se aposentaram sem usufruir de algum direito que lhes é devido.

A revisão existe, pois o beneficiário não pode ser prejudicado por uma análise incorreta ou até mesmo por um direito que foi reconhecido tardiamente, como este direito dos vigilantes.

Então, o beneficiário, mesmo que aposentado, pode pedir para que a aposentadoria seja revista a fim de que sejam incluídos os direitos que lhe são devidos.

Vigilantes aposentados e a revisão do benefício

Os aposentados que já atuaram como vigilante podem ter direito à revisão da aposentadoria.

Sobre este tópico existem 2 situações que precisamos abordar.

A primeira é sobre o aposentado que trabalhou apenas alguns anos como vigilante, ou em qualquer outra atividade especial.

O tempo como vigilante, desde que trabalhado antes do dia 12/11/2019, pode ser convertido em tempo comum.

Na prática isso significa que o tempo de contribuição será 40% maior para os homens e 20% maior para as mulheres.

Então isso significa mais tempo de contribuição na somatória total, o que pode conceder um valor de benefício mais atrativo para o segurado.

A segunda situação é para o segurado que atuou como vigilante e se aposentou pela Aposentadoria Comum e não pela Aposentadoria Especial.

Nesses casos a vantagem de pedir a revisão pode ser enorme, visto que antes da reforma da previdência, o segurado aposentado pela Aposentadoria Especial recebe 100% do salário de benefício.

E sempre vantagem pedir a revisão? A resposta é DEPENDE. O advogado previdenciário poderá fazer os cálculos para identificar se realmente é vantagem para o aposentado entrar com o pedido de aposentadoria, ou seja, se o valor do benefício vai subir com o pedido de revisão.

Por: Laura Elisa Fernandes Porto Costa, OAB/MG 172.171.

Fonte: Aposentadoria do INSS

# CONDUTA DE EMPRESA TERCEIRIZADA DE SEGURANÇA PATRIMONIAL ACENDE SINAL DE ALERTA NO SISTEMA PETROBRÁS



A atuação das empresas terceirizadas no Sistema Petrobrás tem se tornado inconcebível diante dos prejuízos que vêm acarretando à força de trabalho em pleno ano de 2021. A Diretoria do Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista vem denunciando sistematicamente o problema, mas parece que a cada dia a coisa piora.

A empresa Mérito, que atua na área de segurança patrimonial há menos de dois anos no Sistema Petrobrás, já acumula um dos maiores e mais expressivos índices de reclamações e denúncias dos últimos dez anos. De acordo com a força de trabalho, a “gata” foi eleita como a pior empresa de segurança que já entrou no Sistema Petrobrás até hoje. A lista para chegar ao topo do ranking vai de descaso, indiferença, má

gestão, até prejuízos aos terceirizados. Diante desse rol de arbitrariedades é completamente incompreensível entender como ainda estão operando na empresa e suas subsidiárias.

A alta cúpula da Petrobrás sabe que para operar um determinado segmento (segurança, SMS, manutenção etc) a terceirizada que venceu a licitação precisa propor um valor aceitável para honrar com todos os seus compromissos durante o contrato, mas a realidade é bem diferente. Os gestores, e os mais variados grupos de trabalho, continuam aceitando empresas que vencem as licitações com valores rebaixados só para terem a Petrobrás como vitrine para seus negócios sem se importar em ter garantias contratuais e garantir a dignidade dos trabalhadores.

## **Vamos ser mais claros? Vamos?**

A grande pergunta que fica é: como que uma empresa com menos de dois anos “de casa” e cheia de irregularidades ainda está operando nas plantas da companhia? A Mérito atrasa os salários, não paga e/ou atrasa o VA/VR e o vale transporte, os depósitos de INSS que não constam no sistema oficial, não entrega de uniformes, promove perseguições e assédio. Além disso, faz o repasse do salário com valor inferior, não paga hora extra trabalhada na folga e marca férias iniciando em dias de folga.

Para se ter ideia do quão grave é a situação, os vigilantes estão tendo que tirar do próprio bolso o dinheiro para pegar o ônibus já que a empresa vem atrasando os depósitos do vale transporte. O famoso “pagam para trabalhar” e se alimentam como podem já que não recebem o vale refeição nos dias estipulados. Como se não bastasse, a força de trabalho denunciou que até o convênio médico para consultas e atendimentos de urgência e emergência estavam indisponíveis e não atendiam na rede hospitalar sequer do domicílio de estabelecimento do local da prestação de trabalho.

É inaceitável essa situação. A empresas da região que trabalham com a “gata” também estão sendo assoladas pelas mesmas denúncias e reclamações. O que é preciso mais para que os gestores da alta cúpula tomem uma atitude diante de tantos absurdos? Um convite? Um jantar? Ou estão esperando acontecer uma tragédia a exemplo da situação que no dia 16 de abril na Fundação Casa de Mongaguá, envolvendo a mesma empresa, onde o vigilante, após “atraso de pagamento salarial” acabou surtando e fazendo refém uma funcionária da

instituição. É isso que eles estão esperando? É com descaso e atraso salarial que a Petrobrás vai permitir que a empresa terceirizada maltrate o trabalhador honesto que acorda 4 da manhã para chegar em casa, muitas vezes, às 20 h?

O Sindipetro-LP fez diversos contatos com gestores de contrato nas mais variadas bases e todos informaram que sanções contratuais vêm sendo aplicadas a cada descumprimento da empresa, mas até o momento não possuem autorização para rescindir o contrato. O Sindipetro exige que a alta cúpula da Petrobrás responda porque então a Mérito Segurança, com todo esse histórico negativo e de prejuízo à força de trabalho, acabou de conseguir mais um contrato de segurança nas plataformas da Petrobrás? Só pode ser brincadeira, não é? Alertamos sobre as responsabilidades das ações e omissões em relação ao que vem ocorrendo.

O Sindipetro-LP se solidariza com os petroleiros terceirizados da segurança nesse momento difícil e desgastante que estão passando. A categoria petroleira não irá aceitar que empresas acabem com a dignidade dos trabalhadores dentro do Sistema Petrobrás. É importante a união da força de trabalho para barrarmos os mandos e desmandos de empresas como a Mérito. O histórico de lutas do Sindipetro-LP já demonstrou importantes vitórias foram arrancadas graças a unidade da classe trabalhadora que conseguiu manter direitos e barrar retrocessos e que ela é essencial para manter a representatividade frente aos gestores. Recado está dado! Juntos somos mais fortes!

Fonte: SINDIPETRO LP



# Igreja Mundial indenizará fiel negro abordado por seguranças enquanto orava

**Abordagens não justificadas ferem o direito constitucional à dignidade, gerando indenização por danos morais. O entendimento é do juiz Guilherme Ferreira da Cruz, da 45ª Vara Cível Central de São Paulo.**



**Caso ocorreu na Igreja Mundial do Poder de Deus, fundada por Valdemiro Santiago  
Reprodução/Youtube**

O magistrado condenou a Igreja Mundial do Poder de Deus, fundada pelo apóstolo Valdemiro Santiago, a indenizar em R\$ 5 mil um cabeleireiro negro que disse ter sido humilhado por seguranças em um templo.

O caso ocorreu em outubro de 2020. O autor afirma que estava orando em uma igreja do Brás, em São Paulo, quando foi interrompido por três seguranças. Em seguida, a mochila do homem foi tomada e todo o seu conteúdo foi despejado no chão, na frente dos demais fiéis. Sem dar mais detalhes, os seguranças alegaram que tinham recebido uma denúncia de que o cabeleireiro era “suspeito”.

O autor diz que os empregados do templo “vilipendiaram” o seu direito “mais sagrado”, o de “ficar em paz recolhido em oração”. O autor também afirma ter sido vítima de preconceito por ser negro.

“À míngua de prova até mesmo da existência da tal denúncia contra o autor, sequer se sabendo ao certo se a dinâmica foi patrocinada por policiais ou por seguranças, reputo caracterizado o abuso de direito que autoriza a reparação moral, que, a partir da consagração do direito subjetivo constitucional à dignidade, o dano moral deve ser entendido como sua mera violação”, diz a decisão.

Ainda segundo o juiz, “o dever de indenizar decorre — de modo imediato — simplesmente da abordagem que não se justificou, a interromper momento de reza e de meditação do autor”.

Em manifestação, a igreja disse que prega a inclusão social, “não havendo o que se falar em distinção de pessoas dentro de seu templo”. Também afirmou que entregaria à Justiça um vídeo mostrando que a abordagem não ocorreu. O material, no entanto, não foi enviado.

O processo transitou em julgado nesta segunda-feira (26/4), segundo consta na movimentação processual do Tribunal de Justiça de São Paulo.

**Processo 1106804-68.2020.8.26.0100**

**FONTE: Revista Consultor Jurídico - Tiago Angelo**

# Redução de jornada e salários e suspensão de contratos voltam a valer

**Medida prevê também adiamento do pagamento do FGTS, antecipação de férias e feriados e ainda permite os patrões alterar o regime do teletrabalho**



ROBERTO PARIZOTTI

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) de redução de salários e jornadas em 25%, 50% e 70% e de suspensão de contratos de trabalho por até 120 dias, com garantia de emprego pelo mesmo período, está de volta.

O programa terminou no ano passado e apesar da continuidade da crise econômica agravada pela pandemia do novo coronavírus (Covid-19), a dupla Jair Bolsonaro (ex-PSL) / Paulo Guedes, ministro da Economia, demorou cinco meses até editar a Medida Provisória (MP) nº 1.045/2021, que foi publicada no Diário Oficial da União desta quarta-feira (28).

Mas, como sempre, o governo Bolsonaro comete os mesmos erros das MPs nºs 927 e 936, editadas em 2020, no início da pandemia, critica

o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Segundo o órgão, o ponto crucial é que as medidas poderão ser aplicadas, sem necessidade de negociação coletiva com representantes dos trabalhadores. No caso da redução da jornada ou suspensão dos contratos, a “negociação individual” entre patrão e empregado vale para trabalhadores de menor renda, com salários de até R\$ 3.300.

Para quem tem salários acima disso e até R\$ 12,8 mil, é exigido o acordo via sindicato quando o corte de jornada superar 25% e em caso de suspensão de contrato. No caso de trabalhadores com renda acima de R\$ 12,8 mil, por terem um tratamento diferente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), também vale o acordo individual em qualquer caso.

Apesar da reedição programa, o governo reduziu os recursos disponíveis. Este ano serão R\$ 9,98 bilhões para acordos esperados com cerca de 5 milhões de trabalhadores, segundo o próprio governo. Dados do Ministério da Economia, mostram que em 2020, foram firmados acordos com 9,8 milhões de trabalhadores e 1,5 milhão de empregadores.

### **Veja como funciona**

Mesmo com redução de jornada e salários e contratos suspensos, as empresas devem preservar o salário-hora de trabalho. A pactuação do acordo é individual e deverá ser escrito entre empregador e empregado.

O pagamento do benefício emergencial por até 120 dias se dará independentemente do cumprimento de período aquisitivo exigido para o seguro-desemprego, do tempo de vínculo empregatício ou do número de salários recebidos pelo trabalhador. O recebimento não impede a concessão nem altera o valor do seguro-desemprego a que o trabalhador vier a ter direito em uma eventual dispensa.

### **Quem pode se beneficiar?**

Trabalhadores e trabalhadoras com carteira de trabalho assinada que tiveram redução de jornada e salários, em acordos individuais ou coletivos, por 120 dias ou suspensão dos contratos de trabalho pelo mesmo período.

### **Trabalhador intermitente pode receber o BEm?**

Sim. Mas o empregador não precisa realizar acordos de suspensão de contratos de trabalho ou de redução de jornadas e salários. O trabalhador intermitente receberá o BEm automaticamente.

### **Qual o valor a ser pago?**

O valor do BEm é calculado pelo Ministério da Economia de acordo com o salário dos últimos três meses e corresponde a percentual do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito caso fosse demitido, variando até R\$ 1.911,84 (teto do seguro-desemprego), conforme o tipo de acordo e o percentual de redução negociado com o empregador.

### **Qual o valor do benefício na redução de jornada e salários?**

Na redução de 25% da jornada e salários, o trabalhador recebe 75% do salário + 25% da parcela do BEm

Na redução de 50% da jornada e salários, o trabalhador recebe 50% do salário + 50% da parcela do BEm

Na redução de 70% da jornada e salários, o trabalhador recebe 30% do salário + 70% do BEm.

### **Suspensão de contratos**

No caso da suspensão temporária dos contratos de trabalho, o governo pagará ao empregado 100% do valor do seguro-desemprego a que ele teria direito. Para as médias e grandes empresas (faturamento superior a R\$ 4,8 milhões em 2019), o benefício será de 70%, sendo os outros 30% bancados pelo empregador.

O empregador deve continuar pagando todos os benefícios concedidos ao empregado, como vale-refeição e vale-transporte, por exemplo.

### **A MP também permite outras ações como:**

- Adiar o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pelas empresas. As parcelas de abril, maio, junho e julho poderão ser pagar a partir de setembro. Mas caso o trabalhador seja demitido antes das empresas realizarem os depósitos, ele receberá integralmente o que tem direito.

- As férias e feriados poderão ser antecipadas. As empresas devem informar o trabalhador com até dois dias, no mínimo, de antecedência.

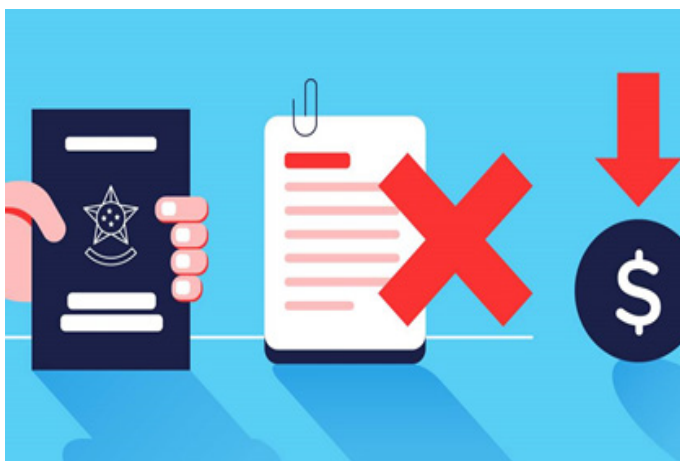
- Teletrabalho: o empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial, independentemente de acordos individuais ou coletivos.

Como a Medida Provisória editada agora pelo governo tem o mesmo teor da editada em maio de 2020, de nº 10.486, exceto o período do programa que teve início com prazo de 90 dias para a redução de jornada e 60 dias para a suspensão de contratos, e agora é de 120 dias para ambos os casos, reproduzimos aqui as informações mais detalhadas sobre o programa, dadas pelo advogado Antonio Megale, sócio da LBS Advogados, assessoria jurídica da CUT Nacional.

**FONTE: CUT**

# Redução de jornada e suspensão de contrato e já podem ser retomados em 2021. Tire suas dúvidas

**Nova medida provisória, que reedita regras da MP 9236, foi publicadas no DO nesta quarta e terá validade por 120 dias**



O programa do governo que permite suspensão de contratos de trabalho e redução de jornada e salários voltou, e as empresas já podem aderir às medidas a partir de hoje. Foi publicado no Diário Oficial da União desta quarta-feira a Medida Provisória 1.045, que permite reduções de jornada e salário de até 70%, com compensação parcial pelo governo na remuneração dos trabalhadores.

O presidente Jair Bolsonaro assinou nesta terça-feira essa medida, que vai funcionar nos moldes da MP 936, permitindo ainda a suspensão dos contratos de trabalho por até 120 dias.

Além disso, uma outra MP, a 1.046, permitirá às empresas adiar o recolhimento do FGTS e antecipar férias dos trabalhadores. O objetivo é preservar empregos em meio à crise provocada pela pandemia.

Como as regras foram publicadas em medidas provisórias, entram em vigor imediatamente.

Os trabalhadores que firmarem acordos de redução de jornada ou suspensão de contrato devem receber uma complementação de renda do governo proporcional baseada nas faixas do seguro-desemprego.

## Veja os principais pontos

### **Com a publicação da nova MP, como ficam os novos prazos?**

A proposta permitirá a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho por até 120 dias. Este prazo poderá ser prorrogado por decreto do governo, de acordo com a minuta da nova MP

### **Quais são os percentuais previstos para redução de salário e jornada?**

Como no ano passado, os salários e as jornadas poderão ser reduzidos em 25%, 50% e 70% em acordos individuais ou coletivos.

### **Quando o acordo pode passar a valer?**

A MP deixa claro que os acordos entre trabalhadores e empresas não poderão retroagir, ou seja, só valerão após a data de publicação da medida.

### **Como é feito o aviso ao governo?**

Para os empregadores pessoa-jurídica, o canal é o sistema Empregador Web, já amplamente utilizado no meio empresarial. Os empregadores pessoa-física deverão acessar o Portal de Serviços gov.br, na aba “Benefício Emergencial”, para fazer o ajuste.



## **Como funciona a complementação de renda?**

Durante a vigência do acordo, o governo paga diretamente aos trabalhadores o Benefício Emergencial (BEm) para ajudar a complementar a renda, de acordo com faixas do seguro-desemprego.

O governo pagará uma compensação, proporcional à redução salarial calculado sobre o valor do seguro-desemprego a que ele teria direito se fosse demitido (entre R\$ 1.100 e R\$ 1.911,84).

Em um acordo para redução de 50%, por exemplo, o empregado recebe 50% do salário da empresa e 50% da parcela do seguro-desemprego.

No caso de suspensão do contrato de trabalho, o pagamento da compensação do governo será de 100% do seguro-desemprego a que o trabalhador teria direito. A exceção são para empresas que tiveram receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões.

Nesses casos, a empresa somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do salário do empregado.

## **Os trabalhadores terão garantia no emprego?**

Os empregados terão garantia no emprego durante o período em que a empresa usar o mecanismo e após o restabelecimento da jornada por um tempo igual ao que durou a redução ou suspensão.

Por exemplo, se a redução for de 30 dias, o empregado tem garantia por esse período e mais 30 dias, totalizando 60 dias.

A empresa que demitir sem justa causa que

ocorrer durante o período de estabilidade deverá pagar, além das parcelas rescisórias previstas na legislação, indenização sobre o salário a que o empregado teria direito no período de estabilidade.

Essa indenização será calculada conforme o percentual de redução salarial.

Isso não se aplica, claro, se o trabalhador pedir demissão ou se a dispensa for por justa causa.

## **A regra vale para todos os trabalhadores?**

Sim, funcionários com carteira assinada, inclusive empregados domésticos e trabalhadores intermitentes.

## **O acordo é individual?**

É permitido acordo individual quando o funcionário tem salário inferior a R\$ 2.090, e a empresa receita bruta superior a R\$ 4.800.000; empregado com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00, e empregador receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000, ou quem possui diploma universitário e recebe duas vezes o teto do INSS.

E para todos, no caso de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%. Em outros casos, o acordo deve ser coletivo.

## **No uso combinado de suspensão de contrato e redução de jornada, os períodos dos acordos devem ser consecutivos?**

O prazo máximo dos acordos pode ser contabilizado em períodos sucessivos ou com intervalos de 10 dias ou mais entre os acordos. Mas, durante o intervalo, vale o salário integral do empregado. Ele deve ser pago proporcionalmente ao período do intervalo.

## **Há um prazo máximo para esse intervalo?**

Não há. Isso fica a critério das partes (empregado e empregador) e de suas necessidades.

FONTE: O GLOBO

# MP 1.046 autoriza empresas a antecipar férias e feriados e adiar pagamento do FGTS



Além da redução temporária de jornada e salário e da suspensão de contratos de trabalho, o governo federal passa a permitir pelos próximos 120 dias uma série de medidas complementares para ajudar empresas no enfrentamento da crise provocada pela pandemia de Covid-19. Publicada publicação no Diário Oficial da União desta quarta-feira (28), a medida provisória (MP) 1.046 traz regras que autorizam os empregadores a adotar:

- o teletrabalho;**
- a antecipação de férias individuais;**
- a concessão de férias coletivas;**
- o aproveitamento e a antecipação de feriados;**
- o banco de horas;**

a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

o diferimento (adiamento) do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O texto segue os mesmos moldes da MP 927/2020, que, da mesma forma, permitiu às companhias antecipar férias de forma individual, conceder férias coletivas, antecipar feriados, constituir regime especial de banco de horas, adiar o recolhimento do FGTS, entre outras iniciativas.

## **Teletrabalho**

As empresas ficam autorizadas a adotar o trabalho remoto ou a distância independentemente de acordos individuais ou coletivos e sem necessidade de registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

A companhia deve comunicar o funcionário sobre a mudança no regime de trabalho com antecedência mínima de 48 horas. Além disso, deve fornecer os equipamentos necessários à prestação do serviço em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura.

## **Antecipação de férias individuais**

As empresas ficam autorizadas a antecipar as férias de seus funcionários, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido. Para isso, o empregado deve ser avisado com antecedência mínima de 48 horas. As férias não podem ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos e as partes poderão negociar, adicionalmente, a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito.

Trabalhadores dos grupos de risco da Covid-19 devem ser priorizados para o gozo de férias. Nos próximos quatro meses, o empregador pode suspender as férias ou licenças não remuneradas de profissionais da área de saúde ou que desempenhem funções essenciais por meio de comunicação formal.

## **Concessão de férias coletivas**

As empresas estão autorizadas pelos próximos 120 dias a conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa, desde que notifiquem o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, 48 horas.

## **Aproveitamento e antecipação de feriados**

O empregador também pode antecipar feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluindo os religiosos, também seguindo a regra de notificar os empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas e indicação expressa dos feriados aproveitados.

## **Banco de horas**

Estão autorizadas ainda a interrupção das atividades pela empresa e a criação de regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas. O prazo para compensação pode ser de até 18 meses após os 120 dias de vigência da medida provisória.

A compensação do período interrompido

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

não poderá exceder dez horas diárias e poderá ser realizada aos fins de semana, independentemente de convenção coletiva ou de acordo individual coletivo.

## **Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde**

Fica suspensa pelos próximos 120 dias a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais, dos trabalhadores que estejam em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância. Os procedimentos devem ser realizados no prazo de 120 dias contados do encerramento da vigência da medida.

Para trabalhadores em atividade presencial, os exames médicos ocupacionais poderão ser realizados no prazo de até 180 dias contando da data de seu vencimento.

Exames ocupacionais e treinamentos periódicos de trabalhadores da área da saúde e de áreas auxiliares em exercício em ambiente hospitalar permanecem obrigatórios.

Treinamentos periódicos previstos de segurança e saúde no trabalho deixam de ser obrigatórios pelo prazo de 60 dias, e deverão ser realizados em até 180 dias do fim da suspensão. Caso venham a ser realizados, poderão ocorrer na modalidade de ensino a distância. Comissões internas de prevenção de acidentes estão autorizadas a se reunir de maneira remota.

## **Diferimento do recolhimento do FGTS**

O recolhimento do FGTS referente aos meses de abril, maio, junho e julho de 2021 (com vencimento em maio, junho, julho e agosto) poderá ser feito de forma parcelada, em até quatro vezes, sem incidência de atualização, multa e encargos, com vencimento a partir de setembro.

Fonte: Gazeta do Povo

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

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