

# NOTÍCIAS CNTV/

VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 27/Jul

cntv@cntv.org.br | (61) 3321-6143 | www.cntv.org.br | Edição 2379 / 2020



## DISTRITO FEDERAL



## NOTA DE PESAR – ANTÔNIO JOSÉ CARDOSO

Estamos desolados ao anunciar mais um falecimento. Antônio José Cardoso faleceu em decorrência de falência múltipla dos órgãos causada pela COVID-19, após vários dias internado no hospital Home, que chegou a fazer campanha de doação de sangue para ele.

Antônio José era da empresa Ágil, já prestou serviço na UnB e atualmente fazia cobertura de férias. Ele nasceu em 03/01/1963 e faleceu no dia 22/07/2020, aos 57 anos. Foi realizado o translado do corpo de Antônio José Cardoso, e ele foi velado e sepultado na quinta-feira (23) no povoado Coco dos Cardoso, na zona rural do município de Parnarama, Maranhão, onde ele nasceu.

Rogamos a Deus que receba sua alma para o descanso eterno e o consolo à esposa, familiares, amigos e colegas de trabalho por essa partida inesperada e precoce. Que o exemplo deixado na terra sirva de inspiração para aqueles que o amavam e jamais o esquecerão.



**Que a alma de quem partiu esteja em paz e o coração de quem ficou encontre conforto.**

# Sindsegur x Sindesp/RN



Dado início a audiência de mediação, com questionamentos da parte da Desembargadora Maria do Perpetuo sobre a contraproposta do sindicato patronal, que de prontamente foi apresentada pelo advogado Emmanuel Batista, informando que os empresários querem manter o salário dos trabalhadores vigilantes sem reajuste salarial, ainda dando como exemplo o estado do Mato Grosso que aceitou não ter reajuste. Em contrapartida o Doutor Roberto Amorim auxiliado pelo Doutor Francisco Reis, derrubou os argumentos do advogado do Sindesp/RN.

Doutor Amorim explanou que vários sindicatos tiveram reajuste salarial de até 5% no Brasil, e os empresários estão se utilizando da pandemia, aproveitando de outras áreas de trabalho, onde tiveram várias demissões. Salientou ainda que de toda forma, a área de vigilância teve um crescimento absurdo de contratos durante o COVID-19. Enfatizou também o desleixo do Sindesp/RN em negociar e a falta

do presidente patronal em não participar das audiências de negociação, desde o início.

Contudo, o Procurador Aroldo Teixeira do MPT pediu parecer do Ministério Público do Trabalho já que foi mediada a negociação anteriormente pelo Procurador Fabio Romero, o intuito é saber sobre o andamento das negociações entre sindicato laboral e patronal, no MPT. E a Desembargadora determinou prazo para o Sindesp/RN até o dia 29, quarta-feira, para apresentar proposta com substância, uma proposta mais realista. A Desembargadora ainda exigiu de qualquer forma a presença do presidente patronal na próxima sessão no dia 31 de julho, sexta-feira, às 9h. A audiência segue como pré-processual, significando que vem antes do processo no Tribunal de Justiça. O advogado do Sindesp/RN não gostou muito, porque, não tem como mais fugir da negociação coletiva de trabalho. Seguimos firmes na luta com pensamento positivo. Sindsegur é Trabalho!

Fonte: Sindsegur/RN

**RIO GRANDE DO SUL**

# **CUT-RS, SINDIVIGILANTES E OUTROS SINDICATOS DISTRIBUEM CESTAS BÁSICAS NA CAPITAL**



Creche dirigida por Efigênia, à esquerda, recebeu os alimentos nesta sexta-feira

O Sindivigilantes do Sul, a Central Única dos Trabalhadores (CUT-RS) e outras entidades sindicais estão distribuindo cestas básicas para famílias carentes em graves dificuldades devido à pandemia da Covid-19. Algumas cestas que a CUT-RS repassou ao sindicato foram entregues, nesta sexta-feira (24), para uma creche na Vila Bom Jesus, pelo vice-presidente Luiz Paulo Motta e a diretora Elisa Araújo.

A creche Três Corações, que atende cerca de 100 crianças, já recebeu doações de

roupas e alimentos do Sindivigilantes do Sul, das campanhas de arrecadação que foram realizadas junto à categoria em anos anteriores. A instituição foi criada por Efigênia Moreira, 67 anos, com mais duas mães, em 1988.

Agora a Três Corações está fechada, assim como todas as demais creches e escolas, mas Efigênia faz sacolas com as doações que chegam e as entrega para as famílias das crianças. Ela também recebeu do sindicato roupas que foram arrecadadas na Campanha do Agasalho desse ano.

Além disso, dias atrás, foram distribuídas pelo sindicato cestas básicas para algumas famílias de vigilantes que trabalham com eventos, que estão sem trabalho e também passando por dificuldades seríssimas, contou Elisa.

Quarta-feira (22) a CUT-RS distribuiu 96 cestas básicas com alimentos da agricultura familiar para moradores na Ilha Grande dos Marinheiros e na Ilha da Pintada. São famílias muito pobres que, além de perder sua renda devido à pandemia, ainda estão sofrendo com a inundação causada pelas últimas chuvas.

Também já foram entregues pela CUT-RS e sindicatos cestas básicas nos bairros Lomba do Pinheiro, Glória, Partenon e Humaitá, Farrapos, vilas Safira e Cruzeiro. Essa campanha de solidariedade é promovida pela CUT-RS em parceria com o Sinpro-RS, Adufrgs Sindical, SindBancários, Sindipetro-RS e Semapi-RS.

Fonte: Sindvigilantes do Sul

# MAP NO PACOTE DE 1400 BENEFICIADOS/ PAGAMENTO DE PROCESSO:

## 700 VIGILANTES BENEFICIADOS POR AÇÃO DO SINDICATO E MAP CONDENADA POR DANO MORAL E DUMPING SOCIAL

### MAS O QUE É MESMO DANO MORAL E DUMPING SOCIAL?

Quando o empregador por ação, omissão voluntária, negligência ou imprudência viola o direito ou causa dano ao empregado.

No caso por negligenciar voluntariamente com a saúde dos Vigilantes.

Já o Dumping Social é caracterizado por práticas desumanas de trabalho com objetivo de reduzir custos e, assim, aumentar o lucro do empregador.

Trata-se de descumprimento reincidente aos direitos trabalhistas, capaz de gerar um dano à sociedade e constituir um ato ilícito.

### QUANTO É O CRÉDITO NESTE MOMENTO E COMO RECEBER?

- São 700 Vigilantes relacionado no Processo;
- Do crédito liberado, cabe 120 reais para cada um;
- Em razão deste momento de pandemia, o Sindicato esta agendando para comparecimento na sede 50 colegas por dia.

Para o grupo 3 (lista abaixo) o agendamento é 1º/08/2020 - sábado, das 08 às 10h, no Sindicato (divulgaremos diariamente e com antecedência através das redes sociais a listagem dos

**CLASSE ARMADA**  
...DE UNIÃO, CONSCIÊNCIA E LUTA  
SIND VIGILANTES BA

**PAGAMENTO DE PROCESSO**

**3º GRUPO, MAIS 54 NOMES.  
DIA 1º/08/2020**

**AÇÃO DO SINDICATO  
CONDENA A MAP, A  
MÁQUINA DE MOER  
GENTE, POR  
DUMPING SOCIAL**

**VIGILANTES DE LUTA, SEM PELEGO, SEM PATRÃO!**

Imagem retirada da internet

No meio de uma pandemia mundial, de uma ameaça real a vida de todos a justiça libera uma primeira parte de uma condenação contra a empresa MAP por DANO MORAL E DUMPING SOCIAL decorrente do desonesto hábito de fazer exame periódico dos Vigilantes somente a cada dois anos, quando a legislação mandava fazer a cada ano.

Mesmo recorrendo até a Brasília a MAP perdeu e agora pagou a parte da condenação do Dano Moral e do Dumping Social e este valor será repassado integralmente pelo Sindicato a 700 vigilantes Map ou ex-Map.

Enquanto isto o processo continua cobrando as multas correspondentes pelo não cumprimento da decisão judicial quando da condenação em 2016/2017.

próximos grupos e dias de agendamento);

- Fique ligado nas convocações;
- Para o pessoal do interior orientaremos nos próximos dias acerca do cadastramento pela internet e encaminhamento de documentos para depósito em conta.

- Cópias e originais de documentos (indispensáveis): RG, CPF e CTPS – página da foto e verso, pag.do contrato Map;

Confira a seguir os nomes do 3º Grupo para dia 01/08 – Sábado:

**VIGILANTES MAP OU EX-MAP – CREDITO NO SINDICATO – PROCESSO 1133.2015.13ª – SINDVIGILANTES/BA X MAP (EXAME MÉDICO PERIÓDICO):**

**É COMBATE AO DESRESPEITO, A DESUMANIDADE.**

**ESTAMOS FALANDO DA MAP:**

**“MAQUINA DE MOER GENTE”!**

**É LUTA. É CONQUISTA!**

- 1- JOSEMIR TEIXEIRA DOS SANTOS
- 2- JOSENALDO MOTA DA SILVA
- 3- JOSENILDO COELHO DOS SANTOS
- 4- JOSENILDO DA SILVA
- 5- JOSENILDO DA SILVA MIRANDA
- 6- JOSENILDO ELIAS DA SILVA
- 7- JOSENILDO SILVA SOUZA
- 8- JOSENILSON ALVES SANTOS
- 9- JOSENILSON MOREIRA VIEIRA
- 10- JOSENILSON SILVA SANTOS
- 11- JOSENILTON CRUZ SANTOS
- 12- JOSENILTON FERREIRA DOS SANTOS
- 13- JOSENILTON SANTOS PEREIRA
- 14- JOSENIR DA SILVA SANTOS
- 15- JOSEVAL DE JESUS SANTANA
- 16- JOSEVAL OLIVEIRA SANTOS
- 17- JOSEVAL PEREIRA DOS SANTOS
- 18- JOSEVAL RODRIGUES DE JESUS

- 19- JOSEVALDO CARVALHO LIMA
- 20- JOSEVALDO DA SILVA
- 21- JOSEVALDO FERREIRA DA SILVA
- 22- JOSEVALDO GUEDES DE JESUS
- 23- JOSEVALDO JESUS DOS SANTOS
- 24- JOSEVALDO SANTANA SAMPAIO
- 25- JOSEVALDO SANTOS SOUSA
- 26- JOSEVAN LIMA DA SILVA
- 27- JOSIAS CORDEIRO DO ROSARIO
- 28- JOSIAS FERREIRA DOS SANTOS
- 29- JOSIAS MENESES DE SENA
- 30- JOSICLEITON SUZARTE DE OLIVEIRA
- 31- JOSIENE MARIA DA CONCEIÇÃO
- 32- JOSILENE GOMES DOS SANTOS
- 33- JOSIMAR ALVES OLIVEIRA
- 34- JOSIMAR PEREIRA SANTOS
- 35- JOSIMARIO BENEVIDES DE LIMA
- 36- JOSINALDO GUIMARAES DA SILVA
- 37- JOSINALDO SOUSA MELO
- 38- JOSINEIDE DE JESUS MOURA
- 39- JOSIVAL DE CASTRO NASCIMENTO
- 40- JOSIVAL DIAS DE SOUZA
- 41- JOSIVALDO OLIVEIRA SANTOS
- 42- JOSIVAN FERNANDES DA CUNHA
- 43- JOSMAR MOURA SANTOS
- 44- JOSSIANO DA MOTA SANTOS
- 45- JOSUE ADRIANO LIMA
- 46- JOSUE DE JESUS SOUZA
- 47- JOSUE MOTA XAVIER
- 48- JOSUE PEREIRA DE CARVALHO
- 49- JOSUE PINTO DOS SANTOS FILHO
- 50- JOSUE RIBEIRO DOS SANTOS
- 51- JOSUE SALES MORAES
- 52- JOSUE SANTOS NEVES
- 53- JOSUE SILVA DE OLIVEIRA
- 54- JOSUE SIMOES DE MENEZES

Fonte: SINDVIGILANTES/BA

[www.sindvigilantes.org.br](http://www.sindvigilantes.org.br)

71 3525 6520

# Trabalhador poderá receber seguro-desemprego na própria conta bancária

**Antes da medida, o benefício somente podia ser pago através da Caixa Econômica Federal.**



O trabalhador poderá solicitar o seguro-desemprego e informar os dados da conta bancária de sua titularidade e preferência para receber o benefício a partir desta sexta-feira (24).

Antes da medida, o benefício somente podia ser pago por meio de depósito em conta poupança ou conta simplificada para correntistas da Caixa Econômica Federal; por uso do Cartão Cidadão, com saque nos caixas eletrônicos de autoatendimento do banco; ou presencialmente, nas agências da Caixa, mediante apresentação de documento de identificação civil.

Essas opções continuam disponíveis, mas, a partir da mudança, passa a ser permitido o pagamento por qualquer banco integrante do sistema financeiro brasileiro, por meio de transferência eletrônica bancária (TED) para depósito em conta corrente ou poupança de titularidade do beneficiado.

A nova possibilidade de pagamento abrange o seguro-desemprego nas modalidades formal, bolsa de qualificação profissional, empregado doméstico e trabalhador resgatado.

De acordo com o secretário de Trabalho do Ministério da Economia, Bruno Dalcolmo, a medida visa para facilitar o acesso ao seguro-desemprego aos beneficiados diante da

pandemia da Covid-19.

Para solicitar o benefício na própria conta bancária, o trabalhador precisará informar, no ato da solicitação do benefício, o tipo de conta (corrente ou poupança), o número e o nome do banco, o número da agência com o respectivo dígito verificador (DV) e o número da conta de titularidade do trabalhador com o respectivo dígito verificador (DV).

Não devem ser informados dados de conta salário, na qual somente podem ser realizados depósitos e transferências de empregadores cadastrados, segundo normas estabelecidas pelo Banco Central.

A solicitação do seguro-desemprego pode ser feita no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital ou no portal gov.br e também está disponível para quem buscar atendimento presencial nas unidades de atendimento ao trabalhador.

## **Pedidos aumentam**

O número de pedidos de seguro-desemprego até 15 de julho deste ano aumentou 13,4% na comparação com o mesmo período do ano passado. Ao todo, foram apresentados neste ano 4,239 milhões de pedidos de seguro-desemprego, 502,1 mil a mais na comparação com o mesmo período de 2019.

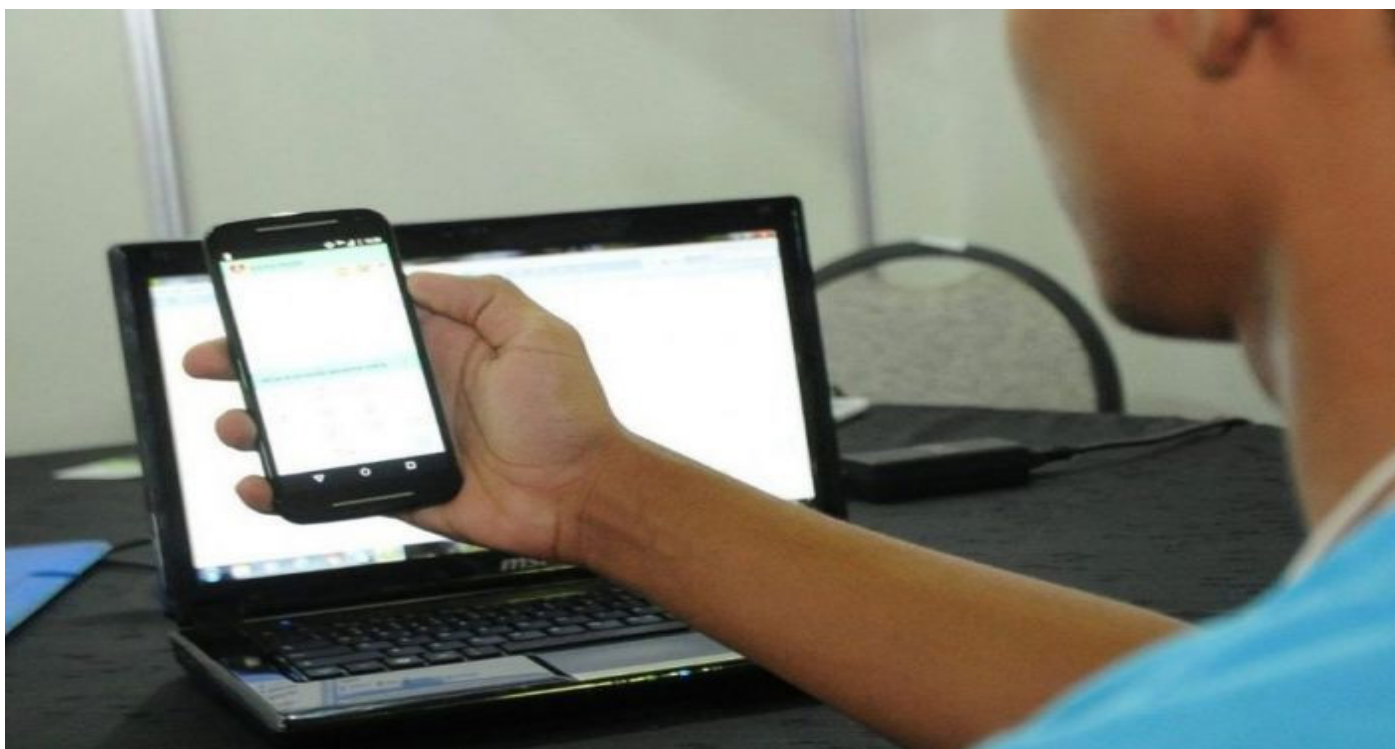
Apesar do aumento no número acumulado do ano, o total de pedidos caiu 1,9% na comparação entre a primeira quinzena de julho de 2020 e a primeira quinzena de julho de 2019 (5.702 pedidos a menos).

A queda nos pedidos de julho ocorre em um momento em que o governo tem afirmado que a economia tem dado sinais de recuperação.

Fonte: G1

# Com fim da MP 927, volta ao trabalho presencial só pode com medidas sanitárias

**Trabalhador pode se recusar a voltar à atividade se empresa não adotar medidas sanitárias. Mas é preciso recorrer aos sindicatos e ao Ministério Público do Trabalho. Veja o que muda com queda da MP nº 927**



A Medida Provisória (MP) nº 927, publicada em março deste ano pelo governo de Jair Bolsonaro (ex-PSL) perdeu o prazo de validade no último domingo (19), ao não ser votada no Congresso Nacional. Com isso, pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) voltaram a valer, gerando muitas dúvidas, principalmente sobre o trabalho remoto, o chamado de teletrabalho ou home office. Veja abaixo o que mudou.

Muitas empresas estão se aproveitando da desinformação e utilizando a linguagem jurídica, o popular “juridiquês”, para pedir aos trabalhadores e as trabalhadoras que voltem à atividade presencial. Mas, é importante ressaltar que o fim da MP 927 não interfere no estado de calamidade devido a pandemia, e com isso o teletrabalho pode ser mantido. O que mudou,

é que agora é preciso concordância das partes e a formalização deste tipo de trabalho, como prevê a CLT, afirma o advogado e sócio da LBS Advogados, Fernando José Hirsch.

“Com a não votação da MP 927 ela deixa de existir no mundo jurídico, mas tudo que ocorreu nesses 120 dias terá validade. No entanto, agora a empresa não poderá mais antecipar novas férias, realizar banco de horas negativo tão amplo, oferecer home office [teletrabalho] sem documento escrito e ainda precisa voltar a recolher o FGTS normalmente”, explica Hirsch.

Segundo o secretário de Assuntos Jurídicos da CUT, Valeir Ertle, o teletrabalho foi legalizado na reforma Trabalhista, mas é preciso que os sindicatos negociem as condições, que muitas vezes são insalubres e desumanas.

“O problema é que há muitas empresas se aproveitando descaradamente e tirando o ‘couro dos trabalhadores’. Por isso, é importante que as pessoas procurem os sindicatos, que têm formas de atuação e podem fazer acordo para continuar com o teletrabalho. O sindicato tem papel fundamental de garantir as condições decentes de trabalho, como o cumprimento da jornada e a responsabilidade da empresa pela estrutura de trabalho adequada do home office”, ressalta Valeir.

Sobre a questão da formalização do home office, o procurador e Secretário de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), Márcio Amazonas, diz que se for do interesse do trabalhador e do empregador, o acordo pode ser individual entre trabalhador e empresa, porque parte do pressuposto que é bom para a empresa, mas os sindicatos podem atuar para melhorar as condições.

“A empresa vai economizar energia, recursos materiais, a água e outras coisas e o trabalhador deixa de fazer o deslocamento todos os dias, economizando tempo e gasolina, por exemplo, e ficando mais com sua família. Mas, os sindicatos podem sim reivindicar melhores condições de trabalho e negociar isso com a empresa”, afirma.

Essa participação mais efetiva dos sindicatos nesses tipos de negociações durante a pandemia é uma das orientações da CUT, segundo a secretária da Saúde do Trabalhador da CUT, Madalena Margarida da Silva.

Para a Central, a retomada dos trabalhos presenciais não essenciais só deveria ocorrer com a transmissão do coronavírus controlada e com o sistema de saúde com capacidade para detectar, testar, isolar e tratar todos os casos. Mas, segundo ela, como diversos empregadores estão retornando as atividades econômicas, a CUT orienta que os sindicatos negociem com as empresas a reorganização de seus processos de trabalho e fiquem de olho nos direitos da classe trabalhadora.

“Com tantos ataques aos direitos duramente conquistados, a MP não podia continuar e toda a mobilização feita pela CUT foi muito importante para que ela caducasse. No entanto, agora devemos ficar atentos as alterações feitas pela CLT no pós-golpe de 2016, que modificam as relações de trabalho permitindo que os trabalhadores possam realizar as atividades laborais de forma remota”, finalizou Madalena.

## **Se empresa insistir no retorno presencial**

A responsabilidade de garantir todas as condições de saúde e segurança dos trabalhadores nos locais de trabalho, inclusive nos deslocamento casa-trabalho-casa, é da empresa. A afirmação foi feita tanto por Madalena como pelo advogado da LBS, Fernando Hirsch.

Segundo ele, se a empresa decidir pelo retorno ao trabalho sem proteção, como álcool gel, distanciamento, máscara, local arejado com circulação de ar, dentre outras medidas preventivas, e ainda exigir o retorno do trabalhador que for do grupo de risco a pessoa pode recorrer ao sindicato ou até mesmo ao Judiciário.

“Neste período, o principal direito que o trabalhador precisa saber que tem é o direito à saúde e a vida, sendo obrigação do empregador zelar pelas normas de segurança no trabalho. Mas se o trabalhador for do grupo de risco ele precisa procurar o sindicato ou a Justiça para formalizar seu afastamento”, ressalta.

O procurador do MPT Márcio Amazonas, afirma ainda que se a empresa exigir o retorno à atividade presencial e o trabalhador não se sentir protegido contra a Covid-19 porque o patrão não adotou os protocolos de segurança e saúde, ele pode se recusar a voltar por uma questão sanitária e de saúde pública, e deve denunciar aos órgãos competentes imediatamente.

“Não tendo um protocolo adequado pela empresa, o trabalhador pode realizar tanto a denúncia do Ministério Público do Trabalho, levar a reclamação para a auditoria fiscal do trabalho ou para o sindicato competente para que o retorno às atividades ocorra de forma protegida, que resguarde a saúde e segurança do trabalhador no ambiente de pandemia que vivemos”, afirmou Márcio.

Segundo ele, caso o trabalhador opte em denunciar no MPT, tanto no aplicativo quanto no formulário online disponível no site, vai chegar a informação a um procurador, que será o promotor natural daquele feito e que poderá instaurar inquérito civil por entender que ali existe indícios de um ato ilegal e irregular praticado pela empresa.

“Só o fato de existir a possibilidade de contágio da população com a doença por si



só já é um caso de repercussão social e no caso de retorno de trabalho sem os protocolos adequados o MPT vai investigar, convidar a empresa assinar um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) para que cesse este comportamento e se regularize, adotando os protocolos necessários para o retorno. E caso de não aceitação desse termo pela empresa, não restará outra alternativa senão ajuizar uma ação civil pública contra empresa”, explicou o procurador do MPT.

### **Sindicatos CUTistas defendem que empresas paguem custos do home office**

Sindicatos CUTistas reivindicam alterações nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) para garantir o direito de forma igualitária, como é o caso do Sindicato dos Jornalistas de São Paulo (SJSP). A entidade propõe uma cláusula que diz que “as empresas são integralmente responsáveis por todos os custos financeiros, diretos e indiretos e que continuarão integralmente responsáveis pela segurança e pela saúde do jornalista, caso adotem o regime de teletrabalho”.

O sindicato propõe ainda que será de responsabilidade da empresa efetuar o registro e o controle do horário de trabalho, bem como dos intervalos, de forma a garantir o pagamento das horas-extras realizadas ou sua compensação para os profissionais da imprensa.

Já os bancários estão adicionando na Campanha Salarial Nacional uma minuta para regular o teletrabalho, que não pode ser imposto pelo banco e que os custos sejam arcados pelo empregador.

“A cláusula também proíbe que sejam retirados direitos dos trabalhadores que cumprirem suas funções em suas casas, à exceção do vale-transporte/ combustível, que deve ser fornecido com valor proporcional aos dias de comparecimento do trabalhador no banco”, diz trecho da proposta.

### **Queda da MP 927 foi vitória dos trabalhadores**

A MP chegou a ser aprovada pela Câmara dos Deputados, mesmo com discordância dos parlamentares progressistas, da CUT e demais centrais. Por pressão da classe trabalhadora a medida não teve consenso no Senado, onde recebeu mais de mil emendas, o que foi determinante para que ela caducasse e perdesse a validade.

Para a CUT foi uma vitória da classe trabalhadora porque a medida assegurava que patrão e trabalhador celebrassem acordo individual abrindo mão de direitos, sem a participação de sindicatos, com a desculpa da necessidade de manter empregos durante a pandemia do coronavírus (Covid-19). Mas isto não aconteceu. De janeiro a maio, foram fechados 446 mil postos de trabalho com carteira assinada, segundo levantamento do Dieese, com base no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

### **Saiba o que mudou com o fim da validade da MP 927**

#### **Home office / teletrabalho**

O empregador não pode determinar a mudança do regime presencial para o teletrabalho, precisa ser acordado entre as duas partes: empregador e trabalhador. Aprendiz e estagiários não podem mais atuar no regime de trabalho remoto. O tempo trabalhado pelo funcionário em regime remoto, além da jornada normal de trabalho, será considerada hora extra, e deverá ocorrer o seu pagamento.

#### **Acordo individual x acordo coletivo**

Com a MP 927, o acordo individual poderia ser preponderante ao coletivo, com mais peso. Com o fim da validade da medida, o acordo coletivo se sobrepõe ao individual, ou seja, precisa ter a intermediação do sindicato da categoria do trabalhador para mudar as regras que foram modificadas pela MP e agora voltaram a seguir a CLT.

#### **Férias individuais e coletivas**

O período de férias individuais volta ser comunicado com 30 dias de antecedência, e não mais em 48 horas. O período mínimo de férias individuais deve ser de 14 dias, o restante pode ser dividido em outros dois períodos. Não pode antecipar férias para o funcionário que não completou 12 meses como empregado, portanto, não tem o período aquisitivo para esse direito. O empregador não pode postergar o pagamento do adicional de 1/3 de férias e o abono pecuniário.

O empregador deve comunicar sobre a concessão de férias coletivas com 15 dias de antecedência, e não mais 48 horas, e tem que informar ao sindicato da categoria dos funcionários e ao Ministério da Economia. As férias coletivas devem ter um período mínimo de 10 dias.

## **Feriados**

Os feriados não podem ser antecipados, sem que isso tenha sido negociado em acordo coletivo.

## **Banco de horas**

Para o caso de contratos que preveem o banco de horas, o mesmo deve ser compensado no acordo coletivo, que em alguns casos pode ser no prazo de três a seis meses. A MP 927 permitia a compensação em até 18 meses.

## **Segurança e saúde do trabalho**

Os exames médicos ocupacionais devem ser feitos nos prazos normais. E os treinamentos estabelecidos pelas normas regulamentadoras também devem ser feitos de acordo com os prazos legais e de forma presencial.

## **Fiscalização**

Os auditores do Trabalho podem atuar de forma fiscalizadora, inclusive com aplicação de sanções e multas.

## **Saiba o que diz o artigo 75 na CLT, que trata sobre o teletrabalho**

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por

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

determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

## **Cartilha sobre Saúde**

Segundo a secretária de Saúde do Trabalhador, a CUT lançou uma cartilha sobre saúde e segurança no trabalho durante a pandemia para os sindicatos atuarem para garantir condições de trabalho seguras.

“A ideia é capacitar dirigentes, assessores e militantes sindicais em saúde do trabalhador fornecendo-lhes informações sobre como reconhecer e notificar a Covid-19 como doença do trabalho para contribuir com o fortalecimento da ação sindical CUTista, na defesa da garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores e trabalhadoras adoecidos e mortos por Covid-19”, afirma Madalena .

Fonte: CUT

[www.cntv.org.br](http://www.cntv.org.br)

[cntv@terra.com.br](mailto:cntv@terra.com.br)

(61) 3321-6143

SDS - Edifício Venâncio Junior,

Térreo, lojas 09-11

73300-000 Brasília-DF