

Clipping



25/04/2016

JBS pagará hora extra a empregado que ficava em fila para receber e entregar ferramentas

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o frigorífico JBS S. A., de Goiás, a pagar uma hora extra por semana a um empregado pelo tempo em que ficava em filas durante o intervalo intrajornada para receber ou entregar as ferramentas que utilizava nas suas funções de desossador.

Ele alegou na reclamação trabalhista, ajuizada na 5ª Vara do Trabalho de Goiânia, que não podia dispor integralmente do tempo para descanso e alimentação por ter de ficar na fila para o recebimento ou a entrega das ferramentas de trabalho, como faca, chaira e pedra de amolar.

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) indeferiu as horas extraordinárias, por entender que, durante o tempo de permanência na fila, não havia prestação de trabalho efetivo nem em potencial, e o período não poderia ser considerado à disposição do empregador.

O empregado recorreu ao TST, alegando que o entendimento regional violava os artigos 4º, 71 e 442 da CLT e contrariava a Súmula 437 do TST. Segundo ele, o procedimento era inerente à sua função, na medida em que lhe cabia a responsabilidade pelas ferramentas. Acrescentou ainda que, mesmo nos dias em que não tinha de ficar na fila, conforme relatos de testemunhas, não usufruía integralmente do intervalo intrajornada.

O relator do recurso, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, citou trechos do acórdão do TRT que transcreviam depoimentos de testemunhas. Duas delas informaram que, após o almoço, os desossadores gastavam de sete a nove minutos para retirar as ferramentas e EPIs. Um operador de máquinas contou que não podia usufruir integralmente do intervalo de uma hora para refeição porque o pessoal da produção tinha que lavar as ferramentas e pegar a fila para entregá-las.

O ministro explicou que o TST já pacificou o entendimento de que o tempo dispendido pelo empregado durante a troca de uniformes, lanche, higiene pessoal, entre outros, é considerado à disposição do empregador, conforme a Súmula 366. E acrescentou que o artigo 4 da CLT considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja aguardando ou executando ordens.

A decisão foi por unanimidade.

22/04/2016

Turma mantém responsabilidade de hospital por acidente que matou técnica em enfermagem

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou a Associação Educadora São Carlos (AESC) – Hospital Santa Luzia a indenizar os pais de uma técnica de enfermagem que morreu em acidente com ambulância. O hospital deverá pagar R\$ 50 mil por danos morais e pensão mensal até a data em que a filha completaria 70 anos.

Os pais apresentaram ação contra o Hospital Santa Luzia e o município de Xangri-Lá (RS), porque a técnica participava da remoção de um paciente em carro da prefeitura que capotou após aquaplanar na estrada para Porto Alegre. Os pais alegaram o sofrimento causado pela perda da familiar e argumentaram que a remuneração dela era essencial para cobrir as despesas domésticas.

Em contestação, o hospital afirmou que o acidente não foi causado por sua ação, omissão ou negligência, porque a ambulância e o motorista eram do município. Este, por sua vez, sustentou que o capotamento decorreu de caso fortuito (tempestade), o que afastaria sua responsabilidade. Os procuradores municipais ainda alegaram culpa da técnica por não usar cinto de segurança, uma vez que os passageiros que o usavam sofreram ferimentos leves.

Atividade de risco

O juízo da Vara do Trabalho de Torres (RS) condenou o hospital e, solidariamente, o município a pagar aos pais da vítima indenização de R\$ 150 mil, pelos danos morais, e pensão mensal. A sentença aplicou a teoria da responsabilidade objetiva (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil), que independe da comprovação de culpa, entendendo que a remoção de pacientes em ambulância, em caso de emergência, gera riscos para os passageiros.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a condenação, mas reduziu a indenização para R\$ 50 mil, e excluiu o Município de Xangri-Lá do processo porque a Justiça do Trabalho não é competente para condená-lo nesse caso. No recurso ao TST, o Hospital Santa Luzia sustentou que o caso seria de responsabilidade subjetiva, sendo necessária a comprovação de sua culpa ou dolo. No entanto, para o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, "não há dúvida de que a função de técnica em enfermagem acompanhante de paciente transportado em ambulância é de risco acentuado, quando há emergência".

Demonstrados o dano e o nexo causal, o relator concluiu pelo cabimento da indenização e manteve o período de pagamento da pensão, diante da expectativa de vida que a técnica teria e a dependência econômica de seus pais.

A decisão foi unânime.

22/04/2016

JT não tem competência para executar em sentença trabalhista crédito decorrente de condenação penal

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de instrumento do escritório Homero Sarti & Luiza Helena Guerra e Sarti – Advogados Associados contra decisão que negou o pedido de execução, em sentença trabalhista, de valor decorrente de condenação penal de uma assistente administrativa condenada por desviar R\$ 500 mil das contas bancárias do escritório. O relator do agravo, ministro

Aloysio Corrêa da Veiga, afirmou que não é competência da Justiça do Trabalho saldar o débito decorrente de decisão em justiça diversa.

Na reclamação trabalhista, a assistente, dispensada por justa causa, negava ser responsável pelo desvio e pedia o pagamento de verbas rescisórias e indenização por dano moral, entre outras verbas. O juízo da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) deferiu apenas o direito a férias, saldo salarial e FGTS, calculados em cerca de R\$ 2 mil, e entendeu que o valor deveria ser deduzido do crédito reconhecido na sentença penal, nada sendo devido na sentença trabalhista.

Nos cálculos da liquidação, o escritório pediu que a condenação fosse fixada no valor do saldo líquido da sentença penal (R\$ 347,8 mil). O pedido, porém, foi indeferido pelo juízo de primeiro grau. "Não há valores a serem executados nos presentes autos", afirmou. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a decisão, assinalando que o crédito remanescente deveria ser executado em ação própria junto ao juízo competente, "que não se confunde com a Justiça do Trabalho".

Desde então, os advogados vêm recorrendo com a pretensão de que a diferença seja executada apela Justiça do Trabalho.

TST

No agravo ao TST, o escritório sustentou que a decisão regional fere o artigo 114, incisos I e VII, da Constituição Federal, que tratam da competência da Justiça do Trabalho, alegando, entre outros aspectos, que a determinação de ajuizamento de "ação própria no juízo competente" fere a celeridade prevista no artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal. Por isso, pedia a declaração de competência da Justiça do Trabalho para proceder a execução até a final solução dos débitos remanescentes da condenação penal.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, porém, afastou a argumentação do empregador. "Não há se falar em competência da Justiça do Trabalho para o fim de atrair saldar o débito decorrente de decisão em justiça diversa, não havendo se falar em aplicação do princípio da celeridade em desrespeito ao devido processo legal e às regras de competência", afirmou. O ministro ressaltou que, quanto à determinação de compensação entre o valor devido na ação criminal, com dedução daquele reconhecido na ação trabalhista, a assistente não interpôs recurso.

A decisão foi unânime.

22/04/2016

BB é absolvido de indenizar engenheiro agrônomo desviado para função administrativa

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Banco do Brasil S.A. de pagar indenização por danos morais um engenheiro agrônomo por alteração funcional. Após ser assistente rural por 18 anos, exercendo função técnico-científica na área de agronomia, ele passou para a função administrativa de escriturário, com supressão da gratificação que recebia. O colegiado reformou decisão das instâncias anteriores que condenou a empresa a pagar R\$ 30 mil para reparação, entendendo que a situação não caracteriza dano moral.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que manteve a sentença condenatória, qualquer trabalhador admitido para desempenhar determinada atividade, ainda mais depois de tê-la exercido por longo período de tempo, sofre grande abalo moral ao ser surpreendido com a mudança, "sem motivo

justificado plausível, para cargo hierarquicamente inferior", com perda financeira. Para o TRT, houve atitude ilícita do BB, porque sequer foi oferecida oportunidade para que o trabalhador exercesse sua função em outra unidade bancária.

No recurso ao TST, o BB reafirmou que a alteração funcional e a supressão do adicional de função decorreram da reestruturação do seu quadro de pessoal, o que, por si só, não acarretaria o dever de reparação por dano moral.

Relator do processo, o ministro João Oreste Dalazen considerou que a alteração contratual não afronta os direitos de personalidade do empregado que possa caracterizar dano moral. "Penso que o dano moral que induz obrigação de indenizar deve ser de certa monta, de certa gravidade, com capacidade de efetivamente significar um prejuízo moral", destacou.

Para Dalazen, somente é concebível que a alteração resulte em lesão moral, em tese, em caso de rebaixamento de função que tenha conotação punitiva e depreciativa do empregado, "de modo a afetar-lhe a dignidade, a reputação e a autoestima, inclusive pela exposição ao escárnio junto aos colegas". No seu entendimento, a alteração do cargo técnico de assistente rural para a atividade burocrática de escriturário, a despeito da proibição prevista no artigo 468 da CLT, não apresenta essa feição. "Não há evidências de exposição do empregado a nenhum constrangimento ou abalo em sua honorabilidade profissional, derivado da reestruturação administrativa da empresa", afirmou. Dalazen destacou que, para esses casos, a legislação trabalhista prevê medidas punitivas e reparadoras, como o pagamento do adicional de função decorrente da redução salarial (deferido pelas instâncias ordinárias).

Com base na fundamentação do relator, a Quarta Turma proveu o recurso do BB para excluir da condenação a indenização por dano moral. Após a publicação do acórdão, houve interposição de embargos declaratórios, ainda não julgados.

20/04/2016

Ibope é absolvido de pagar adicional de insalubridade a telefonista

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Ibope Inteligência Pesquisa e Consultoria Ltda. do pagamento de adicional de insalubridade a uma telefonista. "Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao adicional", explicou o relator do processo, ministro João Batista Brito Pereira, ao reformar a condenação.

A decisão é resultado de recurso de revista do Ibope ao TST. A empresa alegou que era indevido o pagamento de adicional porque as atividades desenvolvidas pela empregada não constam do quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). Apontou violação aos artigos 190 e 227 da CLT, e 5º, inciso II, da Constituição da República, e contrariedade à Súmula 448 do TST.

A empresa havia sido condenada a pagar o adicional pelo juízo de primeira instância com base em laudo pericial que enquadrava as atividades da telefonista nas Normas Regulamentadoras 15 e 17 do MTPS, com pagamento de insalubridade em grau médio. A sentença foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que entendeu ser possível enquadrar os operadores de telemarketing na jornada específica de telefonistas, prevista no artigo 227 da CLT, especialmente quando as atividades apresentam "similar desgaste e penosidade".

TST

No exame do recurso, o ministro Brito Pereira ressaltou que o TST firmou o entendimento (Súmula 448, item I) de que a previsão contida no anexo 13 da NR 15 não dá motivo para o reconhecimento do adicional de insalubridade aos empregados de telefonia, uma vez que a atividade não está enquadrada na norma. "Na esteira do artigo 190 da CLT, não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho", concluiu.



22/04/2016

Reconhecido vínculo de emprego a médica de posto de saúde de Matinhos-PR

A 5ª Turma do TRT do Paraná reconheceu o direito de vínculo de emprego a uma médica contratada como autônoma para prestar serviços em postos de saúde do município de Matinhos, no litoral paranaense. Apesar de atuar para a M.A. Vanzin & Cia. Ltda, a médica se submetia a ordens e orientações da Secretaria de Saúde, que também regulava o horário e a organização do trabalho.

Para os magistrados da 5ª Turma, "o Direito do Trabalho se encontra informado pelo princípio da primazia da realidade, de maneira que qualquer formalidade de que tenham se utilizado as partes, e das quais resulte aparência de uma ou outra espécie de vínculo contratual, não se mostra mais relevante do que a realidade que resulta da situação fática vivida pelas partes".

O relator do acórdão, desembargador Archimedes Castro Campos Júnior, disse que embora a atividade médica possa ser desenvolvida por profissional autônomo, ela não é incompatível com outro regime, e cabia à empresa demonstrar que não existia de fato relação de emprego.

A decisão da 5ª Turma, da qual cabe recurso, manteve o entendimento do juiz de primeiro grau, que já havia reconhecido o vínculo de emprego. No entanto, alterou a sentença quanto à modalidade do contrato, que esteve em vigor entre fevereiro de 2010 e maio de 2011.

Para o magistrado que analisou o processo em primeira instância, a médica foi contratada por prazo determinado, não tendo direito ao aviso prévio e à liberação de guias para seguro desemprego. Os desembargadores da 5ª Turma, no entanto, ressaltaram que a funcionária trabalhou por período superior ao prazo máximo de 90 dias, caracterizando contrato por prazo indeterminado, conforme artigo 445, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A M.A. Vanzin & Cia. Ltda deverá fazer as anotações na CTPS da trabalhadora e entregar as guias para requerimento do seguro desemprego. A empresa também foi condenada ao pagamento de verbas rescisórias, em razão da despedida sem justa causa, auxílio alimentação, horas-extras, férias e 13º salário. O município de Matinhos foi condenado de forma subsidiária.

22/04/2016

Em MG, empresa de cosméticos terá de indenizar empregado que não foi promovido por ser homem

É comum a discriminação da mulher, de homossexuais e dos transexuais no mercado de trabalho, que ainda é dominado por profissionais do sexo masculino. Estes, geralmente, recebem os melhores salários e ocupam mais cargos de gestão. Mas você já viu alguém ser discriminado no trabalho pelo fato de ser homem? A 7ª Turma do TRT-MG se deparou com essa rara e inusitada situação ao analisar o caso de um trabalhador que não conseguiu preencher o cargo de gerente de uma empresa por ser homem. "Não há dúvidas de que a atitude da reclamada causou frustração, decepção e tristeza ao reclamante, que não teve a oportunidade de ascender na empresa, máxime por motivo injustificável", acentuou a juíza convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, relatora do recurso da empresa especializada em produtos de beleza.

A ré não se conformou com a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais, argumentando que as alegações do trabalhador não ficaram provadas. Até porque, afirmou, as declarações da testemunha indicada por ele não demonstraram a ofensa a direito da personalidade do ex-empregado, tendo em vista que o conteúdo do depoimento revela apenas a intenção de favorecer o reclamante.

Entretanto, para a relatora ficou claramente demonstrado que a ré discrimina os seus empregados do sexo masculino no processo de seleção para o cargo de gerente. "O procedimento é odioso e viola o art. 5º, caput, e inciso I, da CR/88, que vedam a discriminação em razão de gênero", asseverou a magistrada. Ela considerou firme e convincente o depoimento da testemunha, por meio do qual, na sua visão, foi possível identificar a discriminação masculina, pois a testemunha deu a conhecer que havia discriminação de sexo para se exercer a função de gerente, sendo que apenas mulheres eram promovidas a este cargo.

A testemunha apresentada pelo reclamante declarou que os homens não podiam ocupar oficialmente o cargo de gerente e, por isso, ele foi preterido entre os candidatos ao cargo de gerente. Por fim, a testemunha disse que não presenciou a gerente comunicando ao reclamante que este não poderia ser o futuro gerente, mas o fato referente ao impedimento de gerentes do sexo masculino era de conhecimento de todos na reclamada, sendo, inclusive, mencionado abertamente pela gerente.

Para a julgadora, essa prática empresarial fere o princípio isonômico e demonstra evidente discriminação sem explicação razoável, de modo a segregar o empregado do sexo masculino a determinado posto no local de trabalho, o que é injustificável, pois, na sociedade moderna, não faz mais sentido a separação entre tarefas masculinas e femininas. "Note-se que não há nenhum elemento nos autos que justifique a discriminação de gênero no cargo de gerência da empresa", completou.

Diante da constatação da prática discriminatória em razão de gênero, a 7ª Turma do TRT mineiro decidiu manter a sentença que condenou a empresa de cosméticos ao pagamento de uma indenização por danos morais no valor de 7 mil reais. "A indenização por danos morais, nestes casos, destina-se não apenas a compensar a ofensa à esfera moral do autor, mas também atua como medida pedagógica, para evitar que condutas como a presente continuem a ter espaço em sociedades democráticas, como a do nosso País", finalizou a relatora. Houve recurso, mas o TRT de Minas confirmou a decisão.

24/04/2016

Empregada que omite gravidez e resiste à reintegração não deve ser indenizada

Trabalhadora que não comunica gravidez ao empregador e resiste à reintegração não deve ser indenizada pelo período de estabilidade no emprego assegurada à gestante. O entendimento é do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) que manteve decisão de primeiro grau.

O juiz Marcel Lopes Machado, da 1ª Vara do Trabalho de Uberlândia (MG), entendeu que a indenização não poderia ser autorizada, pois a reclamante não comunicou a gravidez ao fazer o exame demissional nem ao sindicato quando foi homologar a rescisão contratual.

Além disso, levou quase sete meses para ajuizar a ação e, então, mesmo tendo sido notificada, deixou de comparecer e comprovar sua gravidez ao empregador, de modo a possibilitar a reintegração. "A reclamante também violou seu dever legal de informação, dever este anexo à boa fé contratual (artigos 421 e 422 do Código Civil)", registrou o juiz na sentença.

Ele também observou que a reclamante admitiu, em depoimento, que havia recebido o salário maternidade do INSS e seguro-desemprego no período em que requereu a indenização substitutiva. Ademais, ela recusou a proposta do juízo para que fosse feita a reintegração pelo período equivalente à estabilidade gestacional.

"Deve-se respeitar os princípios da boa fé objetiva e da lealdade contratuais (artigos 113 e 422 do Código Civil), e seus deveres anexos de informação e mútua assistência, hoje alçados às normas de ordem pública e cogentes (artigo 2.035, parágrafo único, do Código Civil, e Enunciados 24 da 1ª Jornada de Direito Civil STJ/CJF, 168 e 170 da 3ª Jornada de Direito Civil SJT/CJF), e que a proteção jurídica da maternidade é ao emprego, e não proteção/fomento às indenizações pelo ócio", avaliou o juiz.

Ele destacou que a própria reclamante impossibilitou o cumprimento da obrigação pelo empregador, inviabilizando a conversão da estabilidade em indenização substitutiva. A decisão fez referência também aos artigos 122 e 129 do Código Civil. Nesse contexto, os pedidos de indenização substitutiva e reparação por danos morais foram julgados improcedentes — este último por não constatar o juiz qualquer conduta lesiva por parte da reclamada.

Recurso negado

A trabalhadora interpôs recurso, mas o TRT-3 manteve a decisão. "O desenrolar do processo demonstra que a autora, de forma deliberada, além de criar embaraços para que o empregador pudesse ter oportunidade de cumprir a lei, isto é, reintegrá-la ao posto de trabalho, efetivamente buscou se valer de sua condição de gestante para auferir, unicamente, a indenização relativa ao período da garantia constitucional", registra o acórdão.

Recentemente, o Pleno do TRT-3 editou a Tese Prevalente 2, que diz o seguinte conteúdo: "A recusa da empregada gestante dispensada à oferta de reintegração ao emprego não afasta o direito aos salários e consectários pertinentes ao período da garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "b", do ADCT. (RA 165/2015)".

No entanto, a turma de julgadores concluiu que o entendimento não se aplicava ao caso por não se tratar de simples recusa da empregada, devidamente motivada. Nesse contexto, negou provimento ao recurso da trabalhadora. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.



19/04/2016

Correios indenizará empregado assaltado em agência de banco postal em 40 mil

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos vai indenizar por danos morais um empregado que sofreu assaltos várias vezes em agência dos Correios na cidade de Rondonópolis. Por unanimidade, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso manteve a decisão da 1ª Vara de Rondonópolis e condenou a empresa pública ao pagamento de indenização por danos morais no valor de 40 mil reais.

O empregado foi admitido em 1992 para trabalhar com os serviços postais da instituição e decidiu procurar a Justiça do Trabalho após “perder a conta do número de assaltos”, conforme relatou no processo, situação confirmada pelo próprio representante da empresa ao comparecer à audiência. No depoimento, a própria instituição reconheceu que o local de trabalho era de risco e que há uma porta giratória de livre acesso no local.

A empresa afirmou que, embora atue como banco postal, não está sujeita às medidas de segurança impostas às instituições financeiras, como a instalação de porta giratória. Disse ainda que não pode ser equiparada à agência bancária, em que há vultuosas movimentações financeiras, com grande movimentação de pessoas e dinheiro.

Pontuaram ainda que, mesmo sem imposição legal, sempre dotou a agência de itens de segurança compatíveis com seu grau de risco. Argumentou ainda que os “infortúnios sofridos pelo obreiro consubstanciam situações inevitáveis e irresistíveis, enquadradas como fato de terceiro e/ou força maior, dando ensejo à quebra do nexo de causalidade.”

O desembargador Edson Bueno, relator do recurso no TRT, destacou que os reiterados assaltos, sempre à mão armada, expuseram o trabalhador a grave perigo de morte, representando inafastável dano. Conforme a 1ª Turma, a partir do momento em que a empresa passou a funcionar também como banco postal, assumiu atividade de risco e, assim, tem o dever de proteger a vida dos seus empregados.

Conforme os magistrados, a inclusão de novas atividades na agência não foi acompanhada por uma readequação da estrutura física do estabelecimento. Tendo passado a desenvolver atividades típicas dos bancos comerciais, como depósitos e saques de valores em espécie, as agências dos Correios se tornaram alvos em potencial da criminalidade, circunstância que impunha a adoção de medidas adequadas à proteção dos trabalhadores. “Evidente a omissão patronal e, conseqüentemente, a conduta ilícita justificadora da reparação, não se pode cogitar a ocorrência de caso fortuito ou força maior”.

20/04/2016

Vigilantes voltam a trabalhar, mas negociação da categoria segue no MPT

Na última quarta-feira (20), na sede do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-PE), o sindicato das empresas de segurança privada e o sindicato dos vigilantes acordaram o retorno das atividades para o dia 21 de abril (quinta-feira). A greve havia sido deflagrada em 11 de abril e, dentre outras coisas, prejudicou o abastecimento de caixas eletrônicos em vários locais.

No entanto, como as partes não consensuaram em relação ao reajuste salarial da última negociação coletiva, ficou acertada rodada de negociação mediada pelo Ministério Público do Trabalho em Pernambuco (MPT-PE), na próxima quarta-feira (27), às 11h, na sede do órgão.

Para o encontro ficou acertada a criação de uma comissão formada por trabalhadores de cada uma das empresas - Prosegur, Brinks e Preserve - e um representante da Federação dos Trabalhadores das Empresas de Transporte de Valores e um da Confederação Nacional dos Trabalhadores de Segurança Privada.

A audiência foi dirigida pela presidente do Tribunal, desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, e contou com a presença de representantes do Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de Pernambuco (Sindespe/PE) e do Sindicato dos Trabalhadores Vigilantes Empregados de Empresas de Transporte de Valores e Escolta Armada do Estado de Pernambuco (Sindforte-PE), bem como do MPT-PE, na pessoa do procurador-chefe José Laízio Pinto Júnior.

Entenda o caso

O Sindespe-PE entrou com ação cautelar no TRT-PE alegando a ilegalidade da greve instaurada pelo Sindiforte-PE. Segundo os empregadores, já havia sido firmada convenção coletiva de trabalho com a categoria, com validade até fevereiro de 2017, através de outro sindicato, o Sindesvi-PE. Por discordarem do pactuado, alguns vigilantes teriam iniciado o movimento paredista sob a organização do Sindiforte-PE.

Com informações do TRT6