



BOLETIM 647

Brasília, 13 de setembro de 2018

Advogada Zilmara Alencar, do DIAP, sistematiza terceirização

Constitucionalizada em decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), a terceirização geral (atividades-meio e fim) das empresas exige a necessidade de ser compreendida a fundo. Isto porque empresas estão a confundir terceirização com pejetização, que são relações de trabalho distintas.

Com o objetivo de esclarecer o público em geral e o movimento sindical, em particular, o escritório Zilmara Alencar Consultoria Jurídica (ZAC) elaborou a série ZAC “Brava gente brasileira”, que disponibiliza material sistematizado sobre o tema.

O propósito do trabalho — segundo a advogada trabalhista Zilmara Alencar, que é do corpo técnico do DIAP — é para que o movimento sindical possa “analisar e construir estratégias, com o objetivo de evitar a precarização das relações de trabalho, garantindo o seu equilíbrio, inclusive por intermédio das entidades sindicais que podem restringir e minimizar os efeitos prejudiciais da terceirização.”



A série é composta de 5 edições sobre o tema, com o propósito de aprofundar e tirar, na medida do possível, todas as dúvidas relacionadas à questão que está inserida em 2 leis ordinárias: uma específica, que tratou da terceirização (Lei 13.429/17); e outra, a da Reforma Trabalhista, mais abrangente que também incorporou o tema (Lei 13.467/17).

A 1ª edição da série, *“Afina! o que é Terceirização?”*, explica os conceitos gerais de terceirização, discorre sinteticamente sobre sua origem, aborda a diferença entre terceirização e pejetização, percorre brevemente como se dá a terceirização no mundo e esclarece que a OIT (Organização Internacional do Trabalho), “até o momento não regulamentou nenhum documento, recomendação, convenção e muito menos uma declaração que estabeleça condições mínimas para os trabalhadores terceirizados.”

Fonte: Diap



Projeto criminaliza suspensão da atividade empresarial para impedir negociação trabalhista

O empresário que paralisar as atividades da empresa com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicação dos empregados poderá ficar sujeito à pena de detenção de seis meses a um ano, além do pagamento de multa. A paralisação dos empregadores é conhecida como locaute.

É o que determina o Projeto de Lei 9723/18, do deputado Bebeto (PSB-BA), em tramitação na Câmara. O projeto altera o Código Penal (Decreto-lei 2.848/40).

Segundo a proposta, a pena atinge empregadores individuais, diretores, administradores, membros de conselho, gerentes e mandatários de pessoa jurídica. A condenação implicará na proibição de contratação com o poder público, e recebimento de subsídios, por um período de até cinco anos.

Atualmente, a lei que regulamenta o direito de greve (7.783/89) proíbe o locaute. Apesar disso, segundo Bebeto, a prática continua vigente no País. “Esse tipo de abuso, que causa enorme prejuízo aos trabalhadores, retirando-lhes o trabalho e, muitas vezes, até o sustento, configura crime contra a liberdade de trabalho”, disse o deputado. Com a criminalização da conduta, ele espera inibir a prática da paralisação patronal.

Tramitação - O PL 9723/18 tramita de forma conclusiva e será analisado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Agência Câmara

Trabalhadores terão crédito mais barato a partir de 26 de setembro

Trabalhadores da iniciativa privada em dificuldades para quitar dívidas, limpar o nome, fazer pequenas reformas ou um novo investimento contarão até o fim do mês com uma nova opção de crédito: o empréstimo consignado com uso do FGTS como garantia. A Caixa será o primeiro banco a operar a modalidade, que entra em funcionamento em duas semanas, no dia 26 de setembro. A nova linha de financiamento terá taxas mais baratas e estará à disposição de 36,9 milhões de trabalhadores com carteira assinada.

Para garantir que o crédito seja realmente acessível aos trabalhadores, os juros não poderão ultrapassar 3,5% ao mês, percentual até 50% menor do que o de outras operações de crédito disponíveis no mercado. O prazo de pagamento será de até 48 meses, ou seja, quatro anos. “Nosso objetivo é disponibilizar aos trabalhadores uma linha de financiamento que seja realmente viável tanto para tomar o dinheiro quanto para pagar depois”, explica o ministro do Trabalho, Caio Vieira de Mello.

Os valores emprestados dependerão do quanto os trabalhadores têm depositado na conta vinculada do FGTS. Pelas regras, eles podem dar como garantia até 10% do saldo da conta e a totalidade da multa em caso de demissão sem justa causa, valores que podem ser retidos pelo banco no momento em que o trabalhador perder o vínculo com a empresa em que estava quando fez o empréstimo consignado.

Fonte: MTb



Norma que prevê salários após 5º dia útil é inválida

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválida a norma coletiva firmada entre os professores e uma instituição de ensino de Marília (SP) que autorizava o pagamento de salários depois do quinto dia útil. Prevaleceu, no julgamento, o entendimento de que a autonomia da norma coletiva não é absoluta e deve se submeter ao princípio da reserva legal.

Convenção x acordo coletivo - O caso teve início numa reclamação trabalhista proposta por um professor de Engenharia Civil da Associação de Ensino de Marília Ltda. que pedia, entre outras parcelas, o pagamento de multa por atraso de salários, prevista na convenção coletiva da categoria. Segundo ele, os pagamentos ocorriam muitas vezes após o 10º dia útil, enquanto a convenção garantia o repasse no quinto dia útil.

O estabelecimento, em sua defesa, sustentou que um acordo firmado diretamente com os professores alterou a data limite de pagamento para até o dia 10 de cada mês, de forma a adequá-lo ao recebimento das mensalidades dos alunos, com vencimento dia 5.

Prazo máximo - Tanto o juízo do primeiro grau quanto o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) consideraram inválida a

alteração da data de pagamento de salários e condenaram a associação ao pagamento da multa. Segundo as decisões, o prazo máximo a ser observado para cumprimento da obrigação deve ser o de cinco dias, previsto no parágrafo único do artigo 459 da CLT.

A Quinta Turma do TST, no exame de recurso de revista do estabelecimento de ensino, excluiu da condenação as multas decorrentes de atraso com base no artigo 7º, inciso VI, da Constituição da República. “Se o processo negocial pode atingir questões basilares como salário e jornada, não há razão para excluir-se desse diálogo temas que os circunscrevem”, concluiu a Turma.

Reserva legal - No julgamento dos embargos do professor à SDI-1, o relator, ministro Alberto Bresciani, observou que os acordos e as convenções coletivas devem ser prestigiados, pois fazem parte dos direitos garantidos constitucionalmente aos trabalhadores. Entretanto, assinalou que a autonomia das categorias e a eficácia das normas coletivas não são absolutas.

“A instituição, em lei, de um limite máximo de tolerância para o pagamento dos salários impede que, em negociação coletiva, as partes avancem em campo que o Poder Legislativo ocupou”, afirmou. O ministro apontou ainda a prevalência das convenções coletivas, firmadas entre sindicatos, em relação aos acordos coletivos de trabalho.

Por maioria, a SDI-1 deu provimento aos embargos para restabelecer a condenação ao pagamento da multa. Ficaram vencidos os ministros Guilherme Caputo Bastos, Breno Medeiros, Maria Cristina Peduzzi e Brito Pereira.

Fonte: TST



Condenação por jornada exaustiva dispensa provas de prejuízo para empregado

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Companhia de Geração Térmica de Energia Elétrica (RS) a pagar R\$ 20 mil de indenização a um eletricitário que cumpriu jornada exorbitante no período em que trabalhou para a empresa. Segundo o relator, ministro José Roberto Freire Pimenta, não se tratava de mero cumprimento habitual de horas extras, “mas de jornada exaustiva, indigna e inconstitucional”, situação em que o dano é presumido.

Abuso - Na reclamação trabalhista, o assistente técnico sustentou que houve abuso de direito da empregadora, “que, ao invés de contratar empregados para fazer frente à falta de pessoal, optou por exceder reiteradamente o limite da jornada”, em claro prejuízo à saúde e ao lazer dele. O pedido, no entanto, foi julgado improcedente pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Bagé. Embora registrando que o empregado trabalhava habitualmente em turnos de 12 horas e em dias reservados para compensação e descanso semanal remunerado, o juízo deferiu apenas o pagamento do excesso de jornada como horas extras.

Provas de prejuízo - O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a sentença, com o entendimento de que houve descumprimento da legislação trabalhista, “mas não ato ilícito, na acepção legal do termo”. Para o TRT, os prejuízos decorrentes do excesso de trabalho deveriam necessariamente ser provados.

Confisco de tempo - No recurso revista, o eletricitário, já aposentado, alegou que sempre foi submetido a jornada de trabalho muito além dos limites previstos na Constituição da República e nos acordos coletivos, “como bem reconhece o julgado”.

No exame do caso, o ministro José Roberto Freire Pimenta destacou que, de acordo com o entendimento do TST, a submissão habitual dos trabalhadores a jornada excessiva ocasiona dano existencial. Conforme o ministro, esse tipo de dano implica “confisco irreversível de tempo que poderia legitimamente se destinar ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer, aos estudos, à reciclagem profissional e a tantas outras situações, para não falar em recomposição das forças físicas e mentais naturalmente desgastadas por sua prestação de trabalho”.

No caso, além de não haver controvérsia sobre a jornada exorbitante indicada pelo trabalhador, ela também ficou suficientemente registrada na decisão do TRT. Por isso, o relator considerou que ficou comprovado o abuso do poder diretivo do empregador.

Processo: RR-20509-83.2015.5.04.0811

Fonte: TST

BOLETIM CONTRICOM

Presidente

ALTAMIRO PERDONÁ

Secretário Geral

MIRALDO VIEIRA DA SILVA

Secretário de Finanças

AROLD PINTO GARCIA

Secretário para Assuntos de Comunicação

WILSON GERALDO SALES DA SILVA

Redação e Edição

INSTITUTO DOIS CANDANGOS