

## São Paulo registra saldo positivo de 3,5 mil empregos

### **GIOVANNA BUENO DAGNINO • SÃO PAULO**

Pelo segundo mês seguido o varejo paulista gerou empregos com carteira assinada. Em setembro foram 3.554 empregos a mais, resultado de 72.620 admissões e 69.066 desligamentos. Com este desempenho o estoque ativo do comércio varejista do Estado de São Paulo atingiu 2.067.721 vínculos empregatícios ativos.

Os dados são da Pesquisa de Emprego no Comércio Varejista de São Paulo (PESP) da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP). O resultado foi puxado pelos supermercados (+1.679 vagas) e pelas lojas de eletrodomésticos, eletrônicos e lojas de departamentos (+743 vagas).

Já a maior redução ocorreu nas concessionárias de veículos (-190 vagas). No ano, há redução de 21,5 mil empregos no total do setor avaliado. 83% deste saldo negativo provém do varejo de vestuário, tecido e calçados.

No acumulado de 12 meses houve praticamente uma estabilidade de empregos, com apenas 1,7 mil vagas. Enquanto há bons resultados nos supermercados e nas atividades de eletrodomésticos, eletrônicos e lojas de departamento, há significativa perda de postos de trabalho nas lojas de vestuário, tecido e calçados.

Em relação ao comércio atacadista, o mercado de trabalho formal também cresceu. Em setembro foram 714 postos de trabalho criados, resultado de 14.661 admissões e 13.947 desligamentos.

Com isso, o setor registrou 505.156 vínculos empregatícios ativos, maior patamar desde setembro de 2015. Os melhores desempenhos foram de máquinas de uso comercial e industrial (+308 vagas) e atacado de eletrônicos e equipamentos de uso pessoal (+219 vagas).

(Fonte: DCI – 21/11/2018)

# INFORME

## FOLHA DE S.PAULO

### Contratos intermitentes avançam e chegam a 1/3 das profissões formais

*Novidade da reforma trabalhista, modalidade tem sido cada vez mais testada por empregadores*

**Érica Fraga Larissa Quintino - SÃO PAULO**

Um terço das ocupações do mercado formal já usou o emprego intermitente, embora o número de vagas geradas nesse tipo de contrato —criado pela reforma trabalhista aprovada há um ano— seja considerado baixo.

Entre abril e setembro, período para o qual há dados oficiais desagregados, 857 das cerca de 2.500 profissões tiveram movimentação trabalhista na nova modalidade, que é caracterizada pela ausência de jornadas fixas.

Embora a contratação no modelo intermitente envolva o registro na carteira de trabalho, o profissional é convocado quando o empregador precisa de sua mão de obra e pode atender ou não ao chamado.

Se forem considerados os trimestres isoladamente, o número de ocupações com registro de contratação ou demissão usando esses novos contratos saltou de 635 entre abril e junho para 734 entre julho e setembro. Isso indica que a modalidade tem sido mais testada por empregadores.

O número de vagas criadas, no entanto, ainda é modesto na opinião de especialistas, que atribuem isso a fatores como a recuperação lenta da economia e dúvidas jurídicas que permeiam as novas modalidades de contratação na ausência da regulamentação sobre pontos como contribuição previdenciária.

Nos seis meses transcorridos a partir de abril, foram gerados 21.185 postos de emprego intermitentes, considerando o saldo entre contratações e demissões.

Isso representa 4,7% do total de empregos formais gerados no país no período.

"Não é uma geração expressiva se considerarmos o potencial positivo da reforma, com a possibilidade de novas formas de contratação com registro em carteira", diz Bruno Ottoni,

# INFORME

pesquisador do iDados e do Ibre/FGV (Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas).

Os novos contratos parciais estabelecidos pela reforma também tiveram saldo baixo de criação de vagas entre abril e setembro, um total de 4.221.

Antes da lei, havia um teto de 25 horas semanais para registros na modalidade parcial. Agora, funcionários admitidos com esse tipo jornada podem ter uma carga de até 30 horas por semana, ou 26 horas mais seis horas extras.

A combinação entre recuperação econômica lenta, incerteza sobre a posição do futuro governo a respeito da reforma e insegurança jurídica em razão de pontos ainda não regulamentados da lei explica, segundo advogados, a reticência dos empregadores em usar os novos contratos de forma mais intensa.

"É preciso olhar os dados sob a perspectiva da crise econômica que freia as contratações formais de forma geral", afirma o advogado Cleber Venditti, sócio do escritório Mattos Filho.

Segundo ele, o uso do contrato intermitente deverá ter momentos de pico, principalmente nas datas de forte movimentação no varejo.

Comércio, administração de imóveis, serviços de alimentação e alojamento e construção civil são os segmentos que mais têm gerado vagas na nova modalidade.

Entre as ocupações, assistentes de vendas e atendentes de lojas foram, respectivamente, a primeira e a terceira com maiores saldos de contratação intermitente em seis meses. No segundo lugar, aparece servente de obras.

Isso confirma a expectativa de especialistas de que os novos contratos que atendem à demanda por jornadas mais flexíveis seriam usados principalmente para a contratação de profissionais com baixa qualificação.

Em um recorte por idade, houve geração positiva de vagas intermitentes em todas as faixas etárias entre abril e setembro, numa tendência diferente da registrada pelo mercado como um todo.

Para os trabalhadores com mais de 40 anos, houve mais demissões do que contratações formais no período.

# INFORME

Mas, se for considerada apenas a modalidade intermitente, as admissões superaram os cortes, até mesmo na faixa etária acima de 65 anos.

À medida que os novos contratos chegam a um número maior de ocupações, outra tendência que parece se delinear é a de contratações de profissionais de maior qualificação, ainda que em volume pequeno.

Há registro de movimentação trabalhista intermitente no terceiro trimestre em postos como diretor de arte, gerente de logística, engenheiro mecatrônico, pesquisador de ciências sociais e humanas e administrador de redes.

Segundo a advogada Cibelle Linero Goldfarb, sócia do escritório BMA (Barbosa, Müssnich, Aragão), é possível que empresas que precisem do reforço de profissionais qualificados com alguma regularidade estejam testando a modalidade.

"Nesses casos, a contratação de um trabalhador intermitente é mais segura do ponto de vista jurídico do que a de um autônomo que emite nota fiscal pelo serviço", afirma a advogada.

### Contribuição ao INSS segue no limbo jurídico

Uma medida provisória que regulamentava a modalidade chegou a vigorar entre novembro de 2017 e abril de 2018, mas caducou sem ser votada pelo Congresso, criando um vácuo jurídico.

O texto da medida provisória estabelecia que o empregado com remuneração mensal inferior a um salário mínimo (R\$ 954) complementasse sua contribuição para que esse período contasse como tempo para a concessão de benefícios.

Segundo a Receita Federal, essa contribuição é devida apenas para o período de vigência da medida provisória.

Desde então, diz o órgão, ela não deve mais ser feita.

"Enquanto não houver nenhuma norma disciplinando a contribuição complementar, os trabalhadores que receberem valores inferiores ao salário mínimo não terão de efetuar nenhum complemento", informou a Receita, em nota.



# INFORME

Em setembro, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) havia dito à Folha que, sem uma regra vigente, o trabalhador que estivesse baseado no contrato intermitente ficaria com o pedido de benefício suspenso até que houvesse regulamentação sobre o tema.

Questionado novamente em novembro, o órgão não se posicionou.

A Secretaria de Previdência Social informou, por meio de sua assessoria, que a contribuição do intermitente "é uma questão de governo" e não respondeu se o recolhimento feito pelas empresas conta ou não para a aposentadoria do trabalhador.

Há especialistas que entendem, no entanto, que o empregado intermitente deve ser sempre equiparado a um trabalhador comum.

"Se trabalhou um dia, conta como se tivesse trabalhado um mês.

Enquanto não houver outro dispositivo legal que diga que o trabalhador intermitente precisa recolher mais que um salário mínimo, o que a empresa recolher conta como contribuição", diz a advogada Adriane Bramante, presidente do IBDP (Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário).

Roberto de Carvalho Santos, presidente do Ieprev (Instituto de Estudos Previdenciários), tem o mesmo entendimento.

"A situação é a mesma de uma pessoa que ganha um salário mínimo e é demitida no começo do mês", afirma.

"A empresa vai recolher em cima do valor pago, e esse valor conta como contribuição previdenciária."

Outras questões que geram dúvida e dissenso se referem a benefícios como tíquete-refeição e vale-transporte.

Segundo o Ministério do Trabalho, as empresas devem estendê-los aos trabalhadores contratados nas novas modalidades de trabalho.

(Fonte: Folha de SP – 21/11/2018)

## **DECISÕES**

**Valor**  
ECONÔMICO

### **TST decidirá validade do negociado sobre legislado nesta semana**

*Por Adriana Aguiar*

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidirá pela primeira vez, após a reforma trabalhista, se deve prevalecer o negociado sobre o legislado. A Corte analisará a validade de cláusula de convenção coletiva que exclui os aeronautas do cálculo das cotas mínimas de contratação de aprendizes e de pessoas com deficiência pelas empresas do setor.

As cláusulas estão previstas na convenção coletiva de trabalho de 2017/2018 firmada entre o Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (SNEA) e o Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA). A validade, porém, foi questionada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) no TST porque a medida contraria a Lei de Cotas (Lei nº 8.213). Uma nova audiência entre os sindicatos e o MPT está marcada para esta quarta-feira.

O caso tem chamado a atenção, principalmente de advogados que assessoram empresas. Segundo Rodrigo Takano, sócio do Machado Meyer Advogados, o embate é relevante porque as empresas ainda têm dificuldades em cumprir as cotas, mas também porque é a primeira vez que o princípio do negociado sobre o legislado será colocado à prova no TST. "A melhor decisão seria pela manutenção das cláusulas. Se a avaliação foi de que essas funções não são adequadas para aprendizes e deficientes, isso não pode ser desprezado", diz.

As companhias com mais de cem empregados são obrigadas pela Lei nº 8.213, de 1991, a destinar de 2% a 5% de suas vagas para deficientes. Os estabelecimentos que tenham mais de sete empregados devem, pela Lei nº 10.097, de 2000, contratar o mínimo de 5% e o máximo de 15% do total de empregados para o cargo de aprendiz - jovens entre 14 e 24 anos.

Apesar da previsão do artigo 611-A da CLT, que instituiu com a reforma trabalhista o negociado sobre o legislado, a subprocuradora-geral do Ministério Público do Trabalho (MPT) Maria Aparecida Gugel afirma que as normas com caráter de ordem pública, como

# INFORME

é o artigo 93 da Lei 8.213/1991 (que trata da cota de deficientes) em geral são inderrogáveis e não permitem a negociação de vantagens ou garantias.

Para a ela, o artigo, ao indicar que a convenção e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, ocorre um choque com os princípios gerais da igualdade de oportunidade, não discriminação e acessibilidade previstos na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Além disso, ressalta que a norma não alterou a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146) que proíbe qualquer espécie de discriminação e não restringe o tipo de trabalho a ser exercido pela pessoa com deficiência. "É por isso que o MPT defende que cláusulas criadas para excluir a participação de pessoas com deficiência do trabalho, não importando a atividade ou setor econômico, são proibidas e nulas".

A advogada do Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias, Priscila da Rocha Lago, afirma que no caso das aéreas há peculiaridades que impedem essas contratações. A Lei dos Aeronautas (Lei nº 13.475, de 2017) exige certificado de aptidão técnica e física para os aeronautas (comissários, pilotos e co-pilotos) emitidos pela Agência Nacional de Aviação (Anac).

"A Anac exige plena capacidade física e mental de todos os tripulantes. Eles são considerados agentes de segurança e, em casos de emergência, devem agir para auxiliar os passageiros", afirma.

As companhias aéreas em geral são compostas, segundo ela, por cerca de 65% de aeroviários (equipe terrestre) e 35% de aeronautas (tripulação). Por isso, diz, manter o percentual de cotas previsto em lei com base em todos os funcionários, faz com que essas empresas só possam alocar os funcionários deficientes e aprendizes entre os aeroviários.

Sobre os aprendizes, as normas do setor estabelecem que os aeronautas devem ter habilitação técnica, com cursos e exames específicos realizados pela Anac, o que não poderiam cumprir.

"O debate no Judiciário é tido como necessário para as empresas, pois será a primeira vez que o TST tratará de assunto dessa natureza após a reforma", diz. Procurado pelo Valor, o Sindicato Nacional dos Aeronautas preferiu não se manifestar sobre a questão.

Na primeira audiência realizada no TST entre os sindicatos e o MPT, em 30 de outubro, a ministra e relatora, Kátia Magalhães Arruda, ressaltou que a jurisprudência do tribunal tende a incluir todos os empregados no cálculo.

# INFORME

Para a magistrada, essas cláusulas aparentemente, seriam inviáveis. Ela propôs que os sindicatos não incluíssem as duas cláusulas na próxima convenção coletiva, com data base em dezembro. Em troca, o Ministério Público desistiria da ação.

Caso não se feche um acordo, a ministra decidirá o tema no processo (AACC nº 1000639-49.2018.5.00.0000), que posteriormente poderá ser analisado pela Seção de Dissídios Coletivos (SDC), formada por nove ministros.

Em 2017, a SDC analisou caso semelhante, antes da reforma entrar em vigor. Na ocasião, aceitou a validade de cláusula da convenção coletiva entre os sindicatos de empresas e de trabalhadores de vigilância privada do Tocantins.

O dispositivo restringiu o cálculo de empregados deficientes ao dos trabalhadores das áreas administrativas, excluindo os vigilantes. (Processo 76-64.2016.5.10.0000)

O advogado do Sindicato das Empresas de Segurança Privada, André Zaratin, afirma que as empresas de vigilância patrimonial são quase que integralmente prestadoras de serviços. Do universo de empregados, entre 90% e 95% atuam diretamente nas funções de vigilância. E apenas de 5% a 10% correspondem ao pessoal do administrativo.

"Sustentamos que não era razoável ser considerado o número total de empregados".

A Lei 7.102/1983, que regulamenta a atividade de vigilantes exige desses profissionais qualidades físicas e mentais, assim como cursos de formação que envolvem educação física, defesa pessoal, treinamento com armamento e mobilidade necessária à autodefesa.

"Com a decisão favorável no TST, esta cláusula passou a fazer parte de praticamente todas as convenções coletivas da categoria, em todo país", diz.

O advogado do Sindicato dos Trabalhadores em Vigilância do Tocantins não foi localizado pela reportagem para comentar a questão.

(Fonte: Valor Econômico – 21/11/2018)



## TST derruba negociação feita por sindicato

***Falta de anuência expressa do empregado fez com que a Corte reabrisse acordo que foi feito para discutir adicional de insalubridade, revelando a importância das assembleias com trabalhadores***

**RICARDO BOMFIM - SÃO PAULO**

***(Texto atualizado em 19/11 para correção. Mariana Machado Pedroso é especialista em direito e processo do trabalho do Chenut Oliveira Santiago Advogados e não especialista em direito tributário. Segue abaixo a íntegra corrigida.)***

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) invalidou um acordo assinado por sindicato sem a concordância expressa de um dos empregados. Para advogados, o julgado mostra a importância de que toda negociação coletiva seja feita via assembleias com a presença de todos os trabalhadores.

Segundo a especialista em direito e processo do trabalho do Chenut Oliveira Santiago Advogados, Mariana Machado Pedroso, o sindicato tem legitimidade para representar os funcionários da categoria que defende, mas é necessário lembrar que qualquer negociação envolvendo direito material dos empregados não pode ser feita sem a expressa anuência dos empregados. “As negociações coletivas vão se sobrepôr à lei pela reforma trabalhista. Teríamos mais confiança nesse dispositivo se as negociações viessem precedidas de uma consulta ao trabalhador”, afirma.

No caso, um sindicato ajuizou ação contra uma grande empresa do setor de alimentos pedindo pelo pagamento de adicional de insalubridade. Foi feito então um acordo na 1ª Vara do Trabalho de Esteio (RS), no qual houve uma redução nos valores pagos em relação ao que era devido.

Inconformado, um empregado entrou com ação rescisória após o trâmite em julgado do processo. O reclamante recebeu, pelo acordo, R\$ 1,4 mil a título de insalubridade, sendo que lhe eram devidos R\$ 4 mil. O funcionário também questionou o estabelecimento de R\$ 200 mil em honorários sendo que a empresa não foi condenada. Por fim, declarou que tudo isso foi feito sem o seu consentimento, visto que não foram feitas assembleias com os trabalhadores para discussão das propostas. O ministro do TST, Alexandre Luiz Ramos, decidiu rescindir a homologação do acordo, atendendo ao pedido do empregado. “Não poderia o ente sindical pactuar ajuste sem a anuência expressa dos substituídos, pois tal conduta implicou disposição do direito material do autor”, expressou o magistrado no acórdão.

A tese do relator foi seguida por unanimidade pelos ministros da subseção II especializada em dissídios individuais do TST, dando procedência ao pedido com pagamento de R\$ 520 mais 10% de honorários advocatícios pelos réus. O sócio do Peixoto & Cury Advogados, Carlos Eduardo Dantas Costa, entende que a atuação do sindicato neste caso foi realmente falha. “Para firmar um acordo em juízo, o sindicato precisa validar o acordo com a categoria e tem meios de fazer isso de

# INFORME

modo geral via assembleia ou de forma individual. Sem isso, pode ser que o sindicato prejudique o interesse do trabalhador”, destaca o advogado.

## **Reforma trabalhista**

Apesar do caso ser muito anterior à reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que começou a vigorar em novembro do ano passado, os especialistas apontam que podem ser tiradas lições valiosas deste processo para o futuro com a lei, que estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado.

Carlos Costa lembra que apesar das negociações entre sindicato, empresa e Justiça serem diferentes daquelas coletivas abarcadas pela reforma, que são entre empresa e sindicato, de qualquer forma a entidade que representa os trabalhadores deve se esforçar para colher assinaturas de todos os empregados envolvidos. “Se não houvesse a ação, o sindicato poderia fazer um acordo para quitar esse mesmo objeto. Há muitos assuntos em que esse tipo de entidade ajuizou ação e outros em que houve acordo coletivo e resolveu-se a questão, mas sempre é necessário colher o consentimento dos empregados.”

O consentimento, ressalta o advogado, não significa unanimidade. As assembleias funcionam como eleições, de modo que as decisões tomadas por maioria são válidas. “O empregado que não comparecer à assembleia ou se opor a seu resultado pode pedir para ficar de fora do acordo, mas não anulá-lo”, explica. “O vício de consentimento é o funcionário não ter a oportunidade de anuir”, avalia.

Mariana Pedroso diz que não se pode obrigar um empregado a aceitar, mas ele deve estar sempre a par do que ocorre. “O que recomendamos sempre é que no acordo judicial busque-se a anuência do substituído”, acrescenta.

## **TST determina uso de compensação para pagar férias**

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou que a condenação ao pagamento em dobro de férias pagas fora do prazo seja compensada com os valores já recebidos sob o mesmo título. Com isso, a Cooperativa de Colonização Agropecuária e Industrial Pindorama, de Alagoas, pagará a um serralheiro apenas a repetição de forma simples, a fim de evitar o pagamento triplo. A relatora do recurso, ministra Kátia Magalhães Arruda, explicou que a remuneração das férias seja quitada antecipadamente. / Agências

(Fonte: DCI – 21/11/2018)

10