

Informe Sindical



Mais de 9,7 Milhões de Trabalhadores Negociaram Jornada Reduzida ou Suspensão do Contrato e Governo Prorroga até 31 de Dezembro o Prazo de Acordos para Preservar Empregos dos Trabalhadores

O Decreto nº 10.517/20, publicado no Diário Oficial da União do dia 14/10/2020, prorrogou até 31/12/2020, ou seja, enquanto durar o estado de calamidade pública, os acordos firmados com base na Lei nº 14.020/2020. A estimativa do governo é de preservar 10 milhões de empregos.

O número de acordos celebrados entre empresas e empregados com carteira assinada era de 18.378.772 até setembro. Esse número reflete os acordos iniciais e as prorrogações destes e, por isso, supera o número de trabalhadores afetados.

A quantidade de acordos teve um pico de adesão em abril, com quase 6 milhões; se manteve na média de 3 milhões entre maio e julho; e em agosto e setembro caiu para o patamar de 1 milhão.

Quase metade dos acordos celebrados engloba a suspensão dos contratos de trabalho: Suspensão dos contratos: 43,6%; Redução de 25% da jornada: 14,6%; Redução de 50% da jornada: 18,8%; Redução de 70% da jornada: 22,1%; Intermitente: 1%.

O setor de Serviços, o mais atingido pela pandemia, responde por mais da metade dos acordos celebrados: Serviços: 50,69%; Comércio: 24,87%; Indústria: 21,03%; Construção: 2,3%; Agropecuária: 0,28%.

São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Bahia são os Estados com o maior número de acordos fechados para preservação do emprego: São Paulo: 5.922.785; Rio de Janeiro: 1.892.521; Minas Gerais: 1.712.957; Rio Grande do Sul: 1.140.125; Bahia: 973.207.

Fonte: Marta Cavallini, G1, 14/10/2020, disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/14/mais-de-97-milhoes-de-trabalhadores-ja-tiveram-jornada-reduzida-ou-contrato-suspenso.ghtml>>

A seguir, disponibilizamos a íntegra do Decreto:

DECRETO Nº 10.517, DE 13 DE OUTUBRO DE 2020

Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que tratam a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, o Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, e o Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020.

Art. 2º Os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, de que tratam, respectivamente, o **caput** do art. 7º e o **caput** do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, e do Decreto nº 10.470, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de

► calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 3º Os prazos máximos para celebrar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, ainda que em períodos sucessivos ou intercalados, de que trata o art. 16 da Lei nº 14.020, de 2020, consideradas as prorrogações do Decreto nº 10.422, de 2020, e do Decreto nº 10.470, de 2020, ficam acrescidos de sessenta dias, de modo a completar o total de duzentos e quarenta dias, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 4º Os períodos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho utilizados até a data de publicação deste Decreto serão computados para fins de contagem dos limites máximos resultantes dos acréscimos de prazos de que tratam o art. 2º e o art. 3º, o Decreto nº 10.422, de 2020, e o Decreto nº 10.470, de 2020, limitados à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 5º O empregado com contrato de trabalho intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, formalizado até 1º de abril de 2020 fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período adicional de dois meses, contado da data de encerramento do período total de seis meses de que tratam o art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020, o art. 6º do Decreto nº 10.422, de 2020, e o art. 5º do Decreto 10.470, de 2020.

Art. 6º A concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que tratam, respectivamente, o art. 5º e o art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020, observadas as prorrogações de prazos previstas no Decreto nº 10.422, de 2020, no Decreto nº 10.470, de 2020, e neste Decreto, ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias e à duração do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Lei nº 14.020, de 2020.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 13 de outubro de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Paulo Guedes

Cresce Pauta sobre *Home Office* nas Negociações Trabalhistas

A presença de uma pauta referente ao trabalho remoto *home office* nas negociações trabalhistas de 2020 teve elevação de mais de seis vezes em comparação ao ano passado. O levantamento divulgado é da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), feito com base em dados do Ministério da Economia.

Segundo a pesquisa, o trabalho remoto já está presente em 15,9% das negociações coletivas em 2020. Esse número era de 2,4% no ano passado, o que representa um aumento de 6,6 vezes da presença da pauta nas negociações trabalhistas no comparativo de 2020 e 2019, até o mês de setembro. Segundo a Fipe, o crescimento do *home office* nos acordos ocorreu após o início da pandemia de Covid-19.

De acordo com o levantamento, no acumulado do ano

até setembro, os trabalhadores conseguiram aumento real, ou seja, elevação do salário acima do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), em 45,9% das negociações coletivas. Em 29,6% delas, o reajuste foi igual ao INPC; e em 24,5%, abaixo do índice.

Em setembro, o piso salarial obtido pelos trabalhadores nas negociações coletivas foi de R\$ 1.300, 24,4% superior ao salário mínimo nacional, de R\$ 1.045.

Fonte: <Agenciabrasil.etc.com.br>, publicado em 23/10/2020 por Bruno Bocchini, repórter da Agência Brasil, São Paulo. Disponível em: <<https://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2020-10/cresce-pauta-sobre-home-office-nas-negociacoes-trabalhistas>>

Vendedor de Bebidas não Será Enquadrado na Categoria Sindical Preponderante da Empresa

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou a aplicação das normas coletivas dos empregados na indústria de bebidas a um vendedor da Companhia de Bebidas das Américas (Ambev) em Pernambuco. A decisão leva em conta que, no caso de categoria profissional diferenciada, o enquadramento não é definido pela atividade preponderante do empregador.

Na reclamação trabalhista, o vendedor baseou suas pretensões nos instrumentos coletivos firmados com o Sindicato dos Empregados nas Indústrias de Cerveja e Bebidas em Geral, do Vinho e Água Mineral (Sindbeb-PE). Ele pedia, entre outras parcelas, prêmios, salário-substituição, horas extras e indenização por lanche e jantar não concedidos.

A Ambev, em sua defesa, sustentou que deveriam ser aplicadas a ele as disposições pactuadas nos acordos coletivos celebrados com o Sindicato dos Empregados Vendedores, Viajantes Comerciais, Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado de Pernambuco.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª Região (PE) afastaram a argumentação

da empresa. Segundo o TRT, independentemente do local em que o vendedor era lotado, não ficou comprovado que ele exercia funções típicas de trabalhador integrante de categoria diferenciada. “Em verdade, era ele vendedor da empresa, cujo objeto é a fabricação e a comercialização de cerveja e bebidas em geral, com unidade fabril e diversos centros de distribuição no estado”, registrou.

O relator do recurso de revista da empresa, ministro Dezena da Silva, explicou que o enquadramento sindical se define pela atividade preponderante do empregador, exceto quando se tratar de categoria profissional diferenciada. Segundo o ministro, o TST já se manifestou no sentido de enquadrar empregados da Ambev que exercem a função de vendedor na categoria diferenciada correspondente. “Dessa forma, não se aplicam a ele as normas coletivas referentes à categoria representativa dos empregados exercentes das funções relacionadas à atividade preponderante da empresa”, concluiu. A decisão foi unânime e o acórdão foi publicado em 25/09/2020.

Fonte: TST (MC/CF), Processo: Ag-RR-646-68.2011.5.06.0313

Transferência Realizada Há mais de Dez Anos Afasta Direito a Adicional

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à Companhia Paranaense de Energia (Copel) e à Copel Geração e Transmissão S.A. o pagamento do adicional de transferência a um técnico de análise e programação. Como a última mudança havia sido realizada havia mais de dez anos antes do ajuizamento da ação, ela foi considerada definitiva, o que, de acordo com a jurisprudência do TST, afasta o direito ao adicional.

Admitido em 1986 em Faxinal do Céu (PR), o empregado foi transferido em 1999 para Reserva do Iguazu e em 2002, para Pato Branco, onde permanece com o contrato em vigor. Indeferido pelo juízo de primeiro grau, o pedido de pagamento do adicional foi julgado procedente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR).

Conforme o TRT, a natureza definitiva da transferência não pode ser verificada pelo tempo passado pelo empregado em determinada localidade, pois a mudança imposta pelo empregador tanto pode ser sucedida por outra

como se tornar definitiva, a depender da necessidade de serviço. “Nessa hipótese, o direito ao adicional só poderia ser constatado a posteriori, desvirtuando completamente o objetivo desse pagamento”, tacou. Segundo o TRT, as transferências anteriores, mais curtas, também eram registradas pela empresa como definitivas nos documentos correspondentes.

O relator do recurso de revista da Copel, ministro Cláudio Brandão, observou que, de acordo com o Artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a transferência que justifica o pagamento do adicional é a que acarreta a mudança provisória de domicílio do empregado. A jurisprudência do TST (Orientação Jurisprudencial 113 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais), por sua vez, condiciona o direito à parcela aos casos em que for configurada a provisoriedade.

Segundo o relator, para a definição da natureza provisória ou definitiva, devem ser observados alguns critérios ►

► caso a caso, como o tempo de contratação, o motivo da transferência, o número de mudanças, o ânimo de permanência e, em certas situações, a época da rescisão contratual. “No caso, o empregado somente foi transferido duas vezes em todo o contrato de trabalho, sendo a última mudança há mais de 10 anos”, assi-

nalou. “Dessa forma, deve ser excluído o adicional de transferência, em razão de possuir caráter definitivo.” A decisão foi unânime e o acórdão foi publicado em 18/12/2019.

Fonte: TST (LT/CF) Processo: 296-97.2013.5.09.0096

JURISPRUDÊNCIA

“CERCEAMENTO DE DEFESA. DISPENSA DE OITIVA DO DEPOIMENTO PESSOAL DO RECLAMANTE. NULIDADE CONFIGURADA. Discute-se, no caso, se a dispensa de oitiva do depoimento pessoal da parte contrária configura cerceamento do direito de defesa. Importante salientar que a reclamada tinha o direito constitucional e legalmente assegurado de tentar obter a confissão do reclamante no seu depoimento pessoal. Conforme é consabido, o artigo 769 da CLT prevê que as normas e os institutos do direito processual comum serão subsidiariamente aplicáveis ao processo do trabalho nos casos omissos e se com este último forem compatíveis. Assim, embora o artigo 848 da CLT preveja o interrogatório das partes apenas por iniciativa do juiz do trabalho, isso, por si só, não impede a incidência subsidiária do CPC, que prevê o depoimento pessoal das partes como um dos meios de prova postos à disposição dessas para a defesa de seus interesses em litígio e a formação do convencimento do julgador e que, por isso mesmo, pode ser por elas requerido quando o juiz não o determinar de ofício (artigo 343, caput, do CPC/2015). Em consequência, qualquer dos litigantes trabalhistas tem o direito de tentar obter a confissão da parte contrária a respeito dos fatos objeto da controvérsia por meio de seu depoimento pessoal, até para que não seja necessária a produção de prova testemunhal a esse respeito (CPC/2015, artigos 334, inciso II, e 400, inciso I). O referido depoimento, pois, não pode ser indeferido sem fundamentação pelo julgador, sob pena de cerceamento de prova e, conseqüentemente, nulidade da sentença depois proferida. Se, nos feitos trabalhistas, as partes rotineiramente são intimadas a comparecer ao prosseguimento da audiência para depor sob a expressão cominação de confissão ficta, o entendimento de que não seria direito da parte requerer o depoimento pessoal da parte contrária acarretaria também que a aplicação, ou não, daquela sanção processual à parte injustificadamente ausente ficasse a cada caso a critério exclusivo do julgador, em manifesta contrariedade ao entendi-

mento jurisprudencial consagrado na Súmula nº 74 do TST. Desse modo, o Regional, ao considerar desnecessária a oitiva do depoimento pessoal da parte reclamante, sem justificativa, inquinou de nulidade a sentença, por cerceamento do direito da reclamada de produzir prova, verificando-se o prejuízo por ela suportado na circunstância de ter sido impedido de produzir prova oral por meio da qual pretendia demonstrar a veracidade de suas alegações. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 2ª Turma, TST-RR-85300-18.2006.5.06.0004, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT de 18/09/2020)

“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Em linhas gerais, pode-se afirmar que a discriminação é o tratamento desigual por motivo desqualificante e injusto. Logo a dispensa discriminatória é aquela que se funda em característica pessoal do empregado que, aos olhos do empregador, motivado por intolerância ou preconceito, o tornaria impróprio para o exercício de sua função. Na hipótese vertente, o que se tem é: (a) um contrato de experiência; (b) a dispensa, antes do término do contrato de experiência, sendo que, alguns dias antes a reclamante teria sofrido uma convulsão; (c) a convulsão não deixou sequelas, visto que a reclamante confirma que, após a saída da reclamada, alguns meses após começou a laborar em outra empresa; (d) quando da dispensa, a autora não estava em tratamento de saúde; (e) os fatos articulados nos autos não retratam hipótese de estigma ou preconceito. Assim, ao meu sentir, não está configurada a dispensa discriminatória. É natural não se ter o prosseguimento dos contratos de trabalho de experiência, sendo que essa situação não tem o condão de impor a denotação da discriminação. Recurso Ordinário da autora não provido.” (TRT/SP, 14ª Turma, PJE Nº 1000735-93.2019.5.02.0252, Relator Desembargador Davi Furtado Meirelles, DEJT de 18/09/2020)

NOTICIÁRIO DA CERSC

Reunião, por meio de videoconferência, do dia 27 de outubro de 2020, para a posse dos novos integrantes da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (Cersc).

INFORME SINDICAL

Ano XXV, nº 323, OUTUBRO, 2020

Área responsável: Divisão Sindical

Editor responsável: Patrícia Duque

Redação técnica: Roberto Lopes

Projeto gráfico: Gecom/PV

Diagramação: Gecom/PV

Revisão: Denise Scofano

ds@cnc.org.br

www.cnc.org.br

Esta e outras edições do *Informe Sindical* podem ser lidas na íntegra no Portal da CNC.