

Indicador antecedente de emprego tem maior nível da série em dezembro e aponta recuperação, diz FGV

O IAEmp, que antecipa os rumos do mercado de trabalho, teve alta de 3,1 pontos e atingiu 107,0 pontos, no quarto avanço seguido

SÃO PAULO (Reuters) - O mercado de trabalho do Brasil encerrou o ano passado mostrando tendência de recuperação nos primeiros meses de 2018, com o Indicador Antecedente de Emprego (IAEmp) registrando em dezembro o nível mais alto da série iniciada em junho de 2008.

Os dados informados pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) nesta terça-feira mostraram que em dezembro o IAEmp, que antecipa os rumos do mercado de trabalho no Brasil, teve alta de 3,1 pontos e atingiu 107,0 pontos, no quarto avanço seguido do indicador. "(O IAEmp) segue refletindo o grande otimismo quanto à recuperação da atividade econômica no país. O índice reflete a expectativa de melhora dos negócios e planos de contratação das empresas nos próximos meses. O elevado nível do índice indica que a geração de postos de trabalho deve avançar ainda mais durante este ano", disse o economista da FGV/Ibre Fernando de Holanda Barbosa Filho em nota.

As principais influências para o resultado do IAEmp em dezembro foram os indicadores que medem a situação dos negócios para os próximos seis meses, na Sondagem da Indústria de Transformação, e a situação dos negócios atual, da Sondagem de Serviços.

A FGV informou ainda que o Indicador Coincidente de Emprego (ICD), que capta a percepção das famílias sobre o mercado de trabalho, subiu 1,7 ponto e foi a 100,3 pontos, patamar mais alto desde março. "O resultado mostra que apesar da redução da taxa de desemprego, a situação do mercado de trabalho continua difícil. A taxa de desemprego se mantém na casa dos 12 por cento e a geração de vagas continua ocorrendo predominantemente no mercado informal, retratando um mercado de trabalho ainda complicado para o trabalhador", acrescentou Barbosa Filho. O número de pessoas empregadas no Brasil atingiu o nível mais alto em dois anos no trimestre encerrado em novembro e a taxa de desemprego caiu para 12 por cento, segundo dados do IBGE. Ainda assim a melhora do mercado de trabalho tem como base a informalidade.

(Por Camila Moreira)

Trabalho intermitente protege trabalhador

A regulamentação da nova forma de contrato irá trazer para a formalidade muitas pessoas

A Lei nº 13.467/2017 trouxe a regulamentação do trabalho intermitente que já é realidade no Brasil, informalmente, em hotéis, lojas, agências, cursos, bares e outros espaços sensíveis a picos de movimento sazonal. O contrato intermitente mesclará períodos de atividade e inatividade, sem jornada fixa ou carga horária predeterminada, remunerando-se pelas horas efetivamente trabalhadas e rompendo a lógica da remuneração por “tempo a disposição”.

O trabalho, que acontece mediante chamada do empregador, será pago ao final de cada convocação ou mês, em igualdade de salário-hora aos exercentes da mesma função na empresa. Os salários serão proporcionais acrescidos de férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Em nome do trabalhador, são realizados recolhimentos previdenciários e depósitos de FGTS. Na rescisão por iniciativa do empregador, é devido aviso prévio e multa do FGTS, ambos por metade.

Foi a Medida Provisória nº 808/2017 que dispôs sobre o contrato intermitente de forma mais minuciosa, inclusive prevendo a possibilidade de o trabalhador complementar seu recolhimento previdenciário se a retenção do mês for inferior ao mínimo necessário à sua manutenção no status de segurado da seguridade social.

O novo cenário do trabalho denota a contratação a tempo parcial como tendência e a auto-gestão da vida, inclusive a profissional e previdenciária, como algo básico e necessário a qualquer cidadão. A regulamentação do trabalho intermitente traduz-se em proteção ao trabalhador, trazendo para a formalidade uma parcela relevante de pessoas que até então não gozavam de qualquer proteção estatal, conferindo maior arejamento às relações de trabalho, permitindo contratação sob demanda, com retribuição vinculada ao efetivamente trabalhado.

A ausência de regulamentação ao trabalho intermitente gerava precariedade e insegurança, sendo esta a situação anterior à vigência da nova legislação. Com a reforma trabalhista, o legislador lança o seu olhar para a realidade e confere novos mecanismos de proteção e liberdade aos contratantes, mas o seu bom ou mau uso dependerão exclusivamente das partes envolvidas, como em qualquer relação entre o cidadão e ordenamento jurídico.

(Fonte: DCI – 09/01/2018)

Para ministros do TST, pontos da lei trabalhista só valem em contrato novo

Na interpretação de uma comissão do Tribunal Superior do Trabalho, a legislação que entrou em vigor em novembro do ano passado não pode retirar direitos adquiridos

Fernando Nakagawa, O Estado de S.Paulo

BRASÍLIA - Uma comissão de ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) avalia que alguns pontos da reforma trabalhista, em vigor desde o dia 11 de novembro, valem apenas para novos contratos de emprego. O parecer, que ainda será votado no plenário do Tribunal, é contrário ao entendimento do governo, que defende a mudança para todos os trabalhadores.

Os ministros argumentam que a reforma não pode retirar direitos adquiridos. Entre os pontos que, na interpretação deles, devem valer apenas para contratos novos ou repactuados a partir do dia 11 de novembro, estão: o fim do pagamento pelo tempo de deslocamento entre a casa e a empresa; e a proibição de incorporar gratificações e diárias de viagem ao salário.

O parecer faz parte da proposta de revisão de 34 súmulas do Tribunal. As súmulas são interpretações sobre temas específicos, que servem para uniformizar o entendimento dos juízes.

O *Estadão/Broadcast* obteve parte da proposta elaborada pela Comissão de Jurisprudência do TST, onde foram sugeridas mudanças em oito súmulas. O projeto já foi distribuído aos 28 ministros da Casa, que começarão a discutir o texto no dia 6 de fevereiro.

A proposta obtida pela reportagem defende que o Tribunal deve aplicar a nova lei trabalhista apenas em contratos assinados após o dia 11 de novembro, em processos relacionados ao deslocamento entre a casa e o trabalho, às gratificações e às diárias de férias incorporadas ao salário. Se o contrato for anterior à nova lei, fica aberta a possibilidade para que o funcionário cobre da empresa na Justiça. O mesmo vale para a regra que permite a um não empregado representar a empresa na Justiça, o chamado "preposto": só vale nas ações ajuizadas após 11 de novembro.

Composta por três ministros, a Comissão argumenta que a reforma deve ser aplicada imediatamente "desde que não afete o direito adquirido do empregado ou do empregador". 3

InformeDESIN

A interpretação é que há “direito adquirido dos atuais empregados” pela “sistemática da lei velha” para casos em que a nova legislação pode suprimir benefícios previstos em contrato anterior à mudança.

Para valer, esse entendimento precisa da aprovação de 18 ministros – dois terços do plenário. Súmulas do TST não têm efeito vinculante como em alguns casos do Supremo Tribunal Federal (STF). Ou seja, não obriga as demais instâncias a adotar o entendimento. O mundo jurídico, porém, encara uma súmula como um posicionamento sedimentado e que, por isso, influencia parte dos juízes.

Polêmica. O entendimento proposto pelo TST é oposto ao defendido pelo governo. Procurado, o Ministério do Trabalho reafirmou que a reforma vale para todos os contratos e cita como argumento a Medida Provisória 808. Assinado em novembro, o texto afirma que a reforma “se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”. “Ou seja, vale tanto para os novos contratos, quanto para os que já estavam vigentes”, defende o Ministério.

Em análise

Parecer de comissão de ministros sugere mudanças em pontos da reforma trabalhista

Proposta de revisão das súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

TEMA	ANTES DA REFORMA	MUDANÇA APROVADA NA REFORMA	PROPOSTA NO TST
Deslocamento ao trabalho	Quando oferecido pela empresa, o deslocamento poderia ser considerado para compor o salário	Fim de qualquer pagamento, porque deslocamento não é parte da jornada	Só para contratos após 11 de novembro de 2017
Diárias de viagem	Quando superassem 50% do salário, poderiam ser incorporadas à remuneração	Fim da incorporação ao salário de diárias que superem 50% da remuneração	Só para contratos após 11 de novembro de 2017
Gratificação	Se permanecessem por mais de 10 anos, era acrescentada ao salário-base	Fim da incorporação ao salário da gratificação recebida por mais de 10 anos	Só para contratos após 11 de novembro de 2017
Preposto	Só funcionários poderiam representar as empresas em processos judiciais	Companhia pode ser representada na Justiça do Trabalho por um não empregado	Só para ações ajuizadas após 11 de novembro de 2017

Fonte: Proposta de revisão das súmulas da comissão de jurisprudência

ESTADÃO

InformeDESIN

Empregadores também criticaram o entendimento. A gerente executiva de relações do trabalho da CNI, Sylvia Lorena, avalia que o texto “não parece no caminho do princípio da própria Lei”. “Seria mais adequado verificar quais súmulas não estão em consonância com a Lei e cancelá-las”, diz.

Já os sindicalistas defenderam o documento. O representante escolhido pela Força Sindical para participar da sessão do TST, o advogado César Augusto de Mello, diz que o texto mostra que o Tribunal “abraçou a reforma, mas a partir do início da vigência”. “A proposta delimita o alcance da reforma e deixa claro que quem tinha o direito não perderá”, diz.

O presidente da comissão de direito empresarial do trabalho da OAB/SP, Horário Conde, diz que o texto pode ser uma correção de rumo após o debate considerado “rápido e simplista” no Congresso. Diante da atual formação do TST, Conde avalia que a aprovação dos textos parece ser o caminho mais provável. “Haverá resistência para tudo que retirar direitos.”

(Fonte: Estado de SP – 09/01/2018)