

Estado de São Paulo registra alta na criação de empregos

Pesquisa da FecomercioSP aponta criação de 1.885 postos de trabalho no comércio atacadista e 4.290 no setor de serviços paulista no mês de julho

FERNANDA GÜTSCHOW • SÃO PAULO

Em julho, o comércio atacadista e o setor de serviços paulista voltaram a gerar vagas de emprego, como mostram dados exclusivos da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP).

Foram criados 1.885 postos de trabalho no comércio atacadista paulista, estabelecendo 502.750 vínculos empregatícios ativos no setor. Já em serviços, 4.290 empregos foram criados, fechando julho com 7.411.495 postos de trabalho.

Os saldos positivos nos segmentos foram registrados após dois meses seguidos de resultados negativos no atacado e depois do primeiro resultado negativo do ano em serviços, principalmente por causa da greve dos caminhoneiros.

De acordo com o assessor econômico da FecomercioSP, Jaime Vasconcellos, há uma retomada na geração de vagas que foram perdidas entre 2015 e 2016, período mais crítico da crise econômica brasileira.

“A crise mostrou ser boa para o atacado, por vender para o consumidor final e também para as pequenas empresas que buscam seus insumos de trabalho nesse setor. E as famílias tendem a fazer compras por atacado e estocar alimentos em casa durante as crises”, explicou.

O setor de serviços depende da economia para crescer. “Os serviços médicos puxaram o aumento, porque eles são essenciais.

Difícilmente as pessoas cortam esse serviço, mesmo em momentos de crise”, comentou o especialista.

Porém, o dado de julho mostra uma estabilidade. “A notícia é boa porque o dado é positivo e iniciamos o processo de recuperação de vagas perdidas, mesmo que de forma pequena”.

INFORME

Destaques

Entre as dez atividades avaliadas do comércio atacadista, apenas o de vestuário, tecidos e calçados registrou mais desligamentos do que admissões. O saldo negativo foi de 32 vagas no período.

Os segmentos do atacado que mais admitiram pessoas foram os de alimentos e bebidas (+671 vagas) e de máquinas de uso comercial e indústria (+265 vagas).

No caso do setor de serviços, os principais responsáveis pelo resultado positivo foram os serviços médicos, odontológicos e sociais (+2.416 vagas) e os profissionais, científicos e técnicos (+2.241 vagas).

O pior desempenho entre as doze atividades analisadas foi dos serviços de alimentação e alojamento, com a diminuição de 2.111 vagas.

No acumulado do ano, foram abertas mais de oito mil novas vagas no comércio atacadista, o melhor resultado para o período desde 2014.

O setor de serviços gerou quase 70 mil vagas no acumulado em doze meses, revertendo o desempenho negativo dos últimos três anos.

Além da greve dos caminhoneiros diminuindo o ritmo econômico do Brasil, o assessor econômico da FecomercioSP mencionou a economia frágil, o processo eleitoral gerando incertezas políticas e a falta de investimentos dos empresários como fatores que atrapalharam o desempenho dos setores na geração de mais vagas de emprego.

“Achávamos que 2018 seria um ano melhor, porque ele tinha mais potencial. Mas a expectativa não é ruim.

Os próximos meses desse semestre provavelmente vão apresentar resultados positivos, mas muito aquém do que esperávamos”, comentou Jaime Vasconcellos.

(Fonte: DCI – 20/09/2018)

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Empresa indeniza por atrapalhar descanso e férias de funcionário

Por Adriana Aguiar

A Justiça do Trabalho tem concedido indenizações a funcionários que, durante férias e horários de descanso, foram frequentemente importunados por mensagens e ligações no celular pelo empregador. A situações como essas, os magistrados têm aplicado o que se chama de teoria do "Direito à Desconexão".

Apesar de não existir norma específica que regule a prática no Brasil, como ocorre na França, já há decisões judiciais no país que determinam o ressarcimento do empregado que deixou de aproveitar momentos de lazer e descanso em razão de demandas da empresa. Os valores variam desde o pagamento de horas extras e férias indenizadas a valores fixados por sobreaviso.

Em um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-SP), por exemplo, um ex-analista do Banco JP Morgan recebeu o valor correspondente às férias que deixou de usufruir. Ele alega no processo que por exigência da instituição foi obrigado a levar laptop e celular para a praia nos poucos dias que tirou férias. Ele demonstrou por e-mail a exigência, além da necessidade de checagem da correspondência eletrônica até quatro vezes ao dia.

Os desembargadores da 3ª Turma mantiveram a sentença para que o funcionário tivesse o pagamento de férias indenizadas já que "ficou impedido de usufruir plenamente de seu direito à desconexão" (Processo 0001662- 55.2015.5.02.0078). A assessoria de imprensa do JP Morgan preferiu não comentar.

Apesar de não existir norma específica, a questão começou a ganhar relevância a partir da Lei nº 12.511, de 2011, segundo o professor de direito do trabalho Ricardo Calcini. A norma determina que a disponibilidade do empregado por meios telemáticos, como e-mail, WhatsApp, ou qualquer outro aplicativo, configura o trabalho à distância e não se distingue do trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Além disso, segundo o professor, o tema está associado a direitos assegurados pela Constituição como a limitação da jornada de trabalho e o direito ao lazer e convívio familiar.

INFORME

Segundo o advogado Túlio Massoni, do Romar, Massoni e Lobo Advogados, a tendência da jurisprudência é estipular um valor de indenização para suprir os períodos de lazer e descanso comprometidos. "Algo urgente que precise ser conversado ou pedidos pontuais, não devem levar a indenização", afirma.

Em um dos primeiros casos analisados no Tribunal Superior do Trabalho (TST), a 7ª Turma concedeu indenização de R\$ 25 mil a um ex-analista de suporte da Hewlett-Packard Brasil - em 2015, após a cisão com a HP (produtos), tornou-se HPE (servidores). O trabalhador alegou ficar ligado ao trabalho mentalmente durante os plantões que ocorriam por 14 dias seguidos e permanecer com o celular ligado 24 horas.

No processo, a HPE alegou que houve equívoco na caracterização do sobreaviso, já que apenas o plantão e o uso de aparelhos telemáticos não são suficientes para a sua caracterização. Segundo a defesa, seria preciso que o empregado estivesse à disposição da empresa e que exista manifesta restrição de sua liberdade de locomoção, o que não ocorreu.

"O avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador", ressaltou o relator do agravo (AIRR-2058- 43.2012.5.02.0464), ministro Cláudio Brandão.

Já um técnico de manutenção da Cenibra obteve indenização no TRT de Minas Gerais por ficar à disposição da empresa em casa, mas receber apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. A 7ª Turma do tribunal julgou (PJe: 0011175- 24.2016.5.03.0033) que "ainda que se autorize o contato por aparelho celular durante escalas de plantão, a possibilidade de acionamento exclui a plena desconexão do trabalho e a oportunidade de livre deslocamento".

Segundo a decisão não há mais exigência de que o empregado aguarde o chamado em sua residência para caracterização do sobreaviso, bastando a convocação para o trabalho no período de descanso. Os desembargadores consideraram a média de dois dias por semana e determinaram o pagamento de horas no valor de um terço do salário - por analogia ao artigo 244, parágrafo 2º, da CLT, que trata de sobreaviso para os trabalhadores em estrada de ferro.

A Cenibra informou por nota que o TRT "não acompanhou a jurisprudência pacificada na Súmula 428, do TST, e que fundamenta a correta conduta praticada pela empresa em relação a horas de sobreaviso". Por esta razão, está recorrendo da decisão.

INFORME

A Proxsi Tecnologia, do grupo IBM, também foi recentemente condenada, com base no artigo 244 da CLT, a pagar sobreaviso a um ex-funcionário no TRT do Rio. Ele fazia plantões em alguns fins de semana.

Conforme decisão do desembargador Leonardo Dias Borges "mesmo nos momentos em que deveria usufruir de seu direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano, a reclamante não podia se desconectar do trabalho".

Diz que a atitude da empresa "fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão". A IBM não quis comentar o assunto.

Para evitar condenações, Túlio Massoni recomenda às empresas com prática de se comunicarem por aplicativo, que apenas enviem informações, sem que haja obrigação de respostas do empregado.

E que não exista cobranças e ordem de serviço durante o período de férias, feriados, folgas ou fora do horário de expediente. Ele ainda indica que as companhias orientem gestores a não enviar pedidos de trabalho nesses períodos.

TST aplica julgamento do STF sobre terceirização

Por Beatriz Olivon

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) começou a aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) que autorizou a terceirização irrestrita, inclusive para processos em andamento.

A decisão, do ministro Breno Medeiros, negou seguimento a recurso sobre o tema e não entrou no mérito. O magistrado concluiu que, após a decisão do Supremo, o caso não teria reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica (transcendência).

No processo (AIRR 964-68.2016.5.13.0026), a parte alega que o Banco do Brasil fez um contrato de terceirização para contratar serviços temporários, preterindo candidatos aprovados em concurso válido.

No TRT, os desembargadores decidiram que o reclamante, aprovado em cadastro de reserva de concurso público, não foi preterido, pois as contratações feitas por terceirizadas não atingiram o núcleo de serviços ligados ao cargo deles.

INFORME

Na decisão, o ministro afirma que independentemente da discussão sobre a natureza das atividades no caso, o Plenário do STF decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo.

O relator destaca que quanto à possível modulação, o relator da ação no Supremo esclareceu que a decisão do julgamento não afeta processos transitados em julgado.

"A partir de 30 de agosto de 2018, são de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendentes de julgamento as teses jurídicas firmadas pelo STF". No caso, a decisão regional estava de acordo com esse entendimento, afirma o ministro na decisão monocrática.

Na decisão, o ministro destaca que é irrecurável a decisão monocrática de relator que, em agravo de instrumento de recurso de revista, considera que não há transcendência na matéria.

O Supremo autorizou a terceirização irrestrita em agosto, em um julgamento apertado. A decisão foi proferida em processo anterior à reforma trabalhista, a Lei nº 13.467, de 2017, que autoriza a prática e à própria Lei de Terceirização 13429, de 2017.

A decisão contrariou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Até então, na ausência de lei específica, a súmula nº 331 do TST permitia apenas a terceirização de atividades meio, como vigilância e limpeza.

A tese aprovada em repercussão geral no Supremo afirma que: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

A decisão não significa, contudo, que a repercussão geral será seguida à risca pelos demais tribunais e juízes, avalia o advogado Daniel Chiodo, sócio do escritório Chiodo Minicucci Advogados. "É ingenuidade achar que daqui para frente todos os problemas de terceirização estarão resolvidos", afirmou.

De acordo com o advogado, algum juiz pode tentar indicar uma peculiaridade no caso que o diferencie do precedente do Supremo. "O TST ainda não cancelou a súmula nem a decretou afetada para revisão", afirma.

Procurados pelo Valor, o advogado que aparece no processo e o Banco do Brasil não retornaram até o fechamento da matéria.

INFORME

DESTAQUES

Rescisão indireta

A sobrecarga de serviço e cobrança excessiva de produção por parte do empregador é causa de rescisão indireta do contato de trabalho.

O entendimento é do juiz Cláudio Roberto Carneiro de Castro, titular da 20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

A empresa foi condenada a pagar à trabalhadora as verbas trabalhistas relativas ao aviso prévio indenizado, férias, 13º salário e multa de 40% do FGTS.

Na sentença, o juiz ressaltou que a ruptura do contrato pela via indireta somente é possível se houver provas consistentes da falta grave do empregador, de forma que torne impossível a manutenção do vínculo de emprego.

Conforme acrescentou, a rescisão indireta está prevista no art. 483 da CLT e é autorizada quando forem exigidos serviços alheios ao contrato ou superiores às forças do trabalhador ou quando houver tratamento com rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, não cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador, lesão da honra e boa fama, ofensas físicas ou redução de trabalho, afetando sensivelmente o valor da remuneração.

O magistrado explicou que, além dessas hipóteses, ainda é possível a configuração de outros casos passíveis de justa causa do empregador, uma vez que o rol do art. 483 da CLT não é taxativo.

Segundo o processo, a trabalhadora, que atuava como "coordenadora de certificação digital", trabalhava submetida a cobrança excessiva de resultados e ainda com equipe de trabalho reduzida, já que a empresa promoveu corte de pessoal.

Diante dessas circunstâncias, acumulava funções e, além de coordenar, geria e operava a certificação digital, exercendo também as atividades do "agente de registros"(PJe: 0011913-51.2016.5.03.0020).

(Fonte: Valor Econômico – 20/09/2018)

7