



INFORMATIVO

JURÍDICO

Nesta edição:

**Os direitos indisponíveis
e a negociação coletiva**

**Fiscal de terceirizados não tem
ligação com empresa tomadora
do serviço**



SEAC[®]-MG

*Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais*

ISO 9001 :2008. Desde 12/2008.

Filiado à Febrac



FISCAL DE TERCEIRIZADOS NÃO TEM LIGAÇÃO COM EMPRESA TOMADORA DO SERVIÇO

Os funcionários de empresas que atuam no ramo da terceirização, mas não trabalham diretamente para as companhias tomadoras de serviço, não podem incluí-las em ações que pedem o pagamento de verbas trabalhistas. O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

No caso julgado, um fiscal operacional de uma fornecedora de serviços terceirizados tentou responsabilizar subsidiariamente as companhias que são clientes da empresa que o empregou por suas verbas trabalhistas. Na ação, o autor alegou que, na condição de fiscal dos vigilantes, fazia visitas diárias de cerca de 30 minutos a vários postos para verificar o bom andamento dos trabalhos prestados.

O fiscal argumentou que os contratantes dos serviços terceirizados utilizavam sua mão de obra e, devido a isso, deveriam responder pelas

verbas trabalhistas não quitadas. O pedido foi negado em primeiro grau, pois a corte entendeu que a atividade era operacional e beneficiava apenas a empresa que o contratou. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) e pelo TST.

O relator do caso no TST, ministro Renato de Lacerda Paiva, esclareceu que o empregado "não trabalhou diretamente para as supostas tomadoras dos serviços, nos estabelecimentos destas, mas apenas as visitava para fiscalizar os vigilantes de sua empregadora", daí o afastamento da responsabilidade subsidiária dos tomadores de serviços indicados.

AIRR-192600-12.2008.5.15.0071

Fonte: Revista Consultor Jurídico

OS DIREITOS INDISPONÍVEIS E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Há direitos trabalhistas que não podem ser negociados, ou suprimidos, ainda que esta seja a vontade das categorias, estampada no instrumento coletivo?

As convenções e os acordos coletivos de trabalho são reconhecidos e prestigiados pela própria Constituição Federal (artigo 7º, inciso XXVI). Sendo assim, os interesses dos trabalhadores podem ser regulamentados, não só pela lei ordinária, mas também pelas normas coletivas de trabalho (art. 7º, incisos VI, XIV e XXVI), que ostentam o "status" de "norma jurídica produzida pelo poder normativo privado".

Tal é o prestígio conferido às normas coletivas que o artigo 616 da CLT estabelece que os sindicatos representativos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

Se essas negociações ocorrem entre os sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, o resultado são as chamadas "Convenções Coletivas de Trabalho" (CCT), nas quais são estipuladas condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, aos contratos individuais de trabalho (art. 611 da CLT). E, por ser fruto de acordo entre as categorias representativas das partes, a convenção coletiva tem efeitos amplos, alcançando as relações de trabalho de todas as empresas representadas pelo sindicato patronal que a firmou. Em regra, os sujeitos das convenções

coletivas são os sindicatos, mas, de acordo com o parágrafo 3º do art. 611 da CLT, as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais também poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, não organizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

Já os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) decorrem de negociações realizadas entre uma ou mais empresas, com o sindicato de uma categoria profissional, quando, então, são estabelecidas condições de trabalho aplicáveis apenas no âmbito dessas empresas acordantes (§ 1º do artigo 611 da CLT). Portanto, o acordo coletivo tem um âmbito de aplicação mais restrito que as convenções coletivas, já que seu alcance é limitado às relações de trabalho da empresa (ou das empresas) que dele participaram.

Os instrumentos coletivos são autêntica fonte do Direito do Trabalho, com a vantagem de não estarem presos à lentidão legislativa, proporcionando, assim, a rápida edição de regras que tendem a harmonizar a relação entre empregados e empregadores. Por permitirem ao empregado influir nas condições de trabalho, tornando-as bilaterais, eles são fator de contribuição para a atenuação das diferenças sociais. E não é só. Os instrumentos coletivos reforçam o sentimento de coletividade e solidariedade das categorias profissionais, contribuindo para a valorização do trabalhador e para a dignidade humana.

Entretanto, mesmo considerando todo o prestígio e importância das normas coletivas, até que ponto elas podem ir? Existe um limite que os representantes das categorias econômicas e profissionais devem observar ao negociarem sobre as condições de trabalho? Há direitos trabalhistas que não podem ser negociados, ou suprimidos, ainda que esta seja a vontade das categorias, estampada no instrumento coletivo?

As respostas para essas perguntas podem ser encontradas nos livros de doutrina do Direito do Trabalho e também nas sentenças e acórdãos proferidos nas inúmeras ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, em que se questionam a validade de normas coletivas que estariam negociando direitos inegociáveis, dispendo de direitos indisponíveis, ou renunciando a direitos irrenunciáveis!

A NJ Especial desta semana procurou abordar, de forma objetiva, a vasta jurisprudência do TRT mineiro sobre a questão. As decisões das Turmas não são unânimes, existindo divergências e variações sobre vários pontos. Mas, há um consenso entre os estudiosos e profissionais do Direito do Trabalho: os direitos que versam sobre a saúde e segurança do trabalhador não podem ser suprimidos, reduzidos ou negociados, ainda que por meio do instrumento normativo.

Pela coletânea de jurisprudências que se descortinam nos links abaixo, o leitor poderá verificar que, sobre alguns direitos do trabalhador, inseridos nesse grupo seletivo de "inegociáveis" e considerados "absolutamente indisponíveis", também existem divergências nos entendimentos das Turmas do

TRT/MG. Por exemplo, algumas Turmas entendem que as horas in itinere constituem direito de indisponibilidade absoluta e, portanto, não podem ser transacionadas (suprimidas, reduzidas ou pré-fixadas) em instrumentos coletivos. Em sentido contrário, outras Turmas entendem que deve prevalecer a autonomia e a vontade coletiva, livremente manifestada nos acordos ou convenções coletivos fruto das negociações entre as categorias representativas do empregado e do empregador. O mesmo ocorre quanto à possibilidade (ou não) de haver alterações, por meio de norma coletiva, sobre as regras legais da base de cálculo do adicional de periculosidade, do percentual do adicional noturno, da duração da hora noturna, ou seja, há posicionamentos diferentes das Turmas a respeito desses temas.

Mas é importante que se diga que, em suas decisões, os julgadores também chamam atenção para o fato de que a negociação coletiva pressupõe um conjunto de concessões, por ambas as partes, para que, em contrapartida, todos possam se beneficiar das vantagens adicionais. Ou seja, tendo sempre em vista os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, não se pode simplesmente desautorizar qualquer tipo de concessão por parte dos trabalhadores, pois isso inviabilizaria a negociação coletiva, tornando ineficaz a norma constitucional que a reconhece e valoriza.

Link:

http://as1.trt3.jus.br/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12873&p_cod_area_noticia=ACS

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

PRORROGAÇÃO DE JORNADA E IMPLANTAÇÃO DE BANCO DE HORAS EM CONDIÇÕES INSALUBRES EXIGEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DO MTE

No recurso examinado pela 7ª Turma do TRT-MG, uma empresa de engenharia e comércio não se conformava em ter que pagar a um ex-empregado as horas extras relativas às 7ª e 8ª horas trabalhadas em turnos ininterruptos de revezamento. Isto porque, segundo alegou, havia autorização do trabalho em turnos de 8 horas e implementação de banco de horas em Acordo Coletivo de Trabalho.

No entanto, o juiz convocado Cleber Lúcio de Almeida, relator do recurso, decidiu manter a condenação imposta na sentença. É que o reclamante trabalhava em ambiente insalubre. Nesse caso, a prorrogação de jornada só poderia ser realizada com prévia licença do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 60 da CLT, o que não ocorreu.

Em seu voto, o julgador lembrou que o artigo 7º, inciso XIV, da Constituição da República estabelece jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Embora esta existisse, a questão é que o reclamante exercia atividades insalubres.

Uma Súmula do TST, a de nº 349, dispunha que a validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção

prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Mas ela foi cancelada. De acordo com o magistrado, a partir de então a negociação coletiva não pode mais afastar a aplicação de norma cogente. Principalmente quando se trata de saúde e segurança no trabalho. Portanto, deve ser observado o artigo 60 da CLT, que condiciona prorrogação da jornada em ambientes insalubres à prévia autorização pelos órgãos de fiscalização laboral. "Em se tratando de atividade insalubre, a prorrogação de jornada de trabalho, seja a título de compensação de horas, seja a título de trabalho extraordinário, depende de autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego, a quem competiria fazer um exame local, o que não ocorreu", destacou o relator. Ele citou ementas de decisões do TST no mesmo sentido.

A Turma de julgadores acompanhou o voto, para, negando provimento ao recurso, confirmar a sentença que considerou nulas a prorrogação do turno ininterrupto de revezamento para 8 horas e a implantação do banco de horas, condenando a reclamada ao pagamento das horas trabalhadas a partir da 6ª diária, como extras.

(0000063-29.2014.5.03.0033 RO)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Vida Ativa Academia

COM ESSE CONVÊNIO,
PRATICAR SAÚDE
FICOU MAIS FÁCIL!



+SAÚDE

+ENERGIA

+DISPOSIÇÃO



+EQUILÍBRIO

+QUALIDADE VIDA

+BEM ESTAR

CONFIRA OUTRAS MODALIDADES

- HIDROGINÁSTICA
- NATAÇÃO (INFANTIL E ADULTO)
- MUAY THAI
- ZUMBA
- RPM (SPINNING)
- PUMP
- CIRCUITO FUNCIONAL

VANTAGENS

- ATENDIMENTO PERSONALIZADO
- EQUIPAMENTOS MODERNOS
- PROFISSIONAIS QUALIFICADOS
- PREÇOS COMPETITIVOS
- CONFORTO E SEGURANÇA
- AMPLO ESPAÇO FÍSICO

CONDIÇÕES E PACOTES ESPECIAIS PARA TRABALHADORES DAS EMPRESAS ASSOCIADAS.
PROCURE O SEAC-MG E GARANTA ATÉ 25% DE DESCONTO NAS MENSALIDADES



SEAC-MG

Sindicato das Empresas de Asseio e
Conservação do Estado de Minas Gerais
ISO 9001 :2008. Desde 12/2008.
Filiado à Febrac

Informações
sobre o convênio:

seacmg@seacmg.com.br
(31) 3278-3008

Rua Serpentina, 54
Bairro Carlos Prates
Belo Horizonte (MG)
Tel.: (31) 3053-8115

