

SINTIUS



1942 - 2017

SINOPSE SINTIUS

Informativo Diário do Sindicato dos Urbanitários

27/04/2018

Disponível no site <http://www.sintius.org.br>

Projeto do Ministério que agiliza atendimento ao trabalhador é aprovado pelo Senado

O projeto elaborado pelo Ministério do Trabalho, que estabelece que o Sistema Nacional de Emprego (Sine) deve ser gerido, executado e financiado pelo Ministério do Trabalho e por órgãos específicos das esferas de governo que dele participem, virou lei depois de aprovado pelo Senado. A aprovação do novo marco legal para o Sine ocorreu nesta terça-feira (24). Ao Sine, cabe agora executar o Programa do Seguro-Desemprego (seguro-desemprego, intermediação de mão de obra e orientação e qualificação profissional). Suas diretrizes devem ser a otimização do acesso ao trabalho, aos sistemas de educação e de qualificação profissional e tecnológica, a integração das ações, com vistas à melhoria da eficiência na colocação do trabalhador no mercado de trabalho, o compartilhamento da gestão, do financiamento e de recursos técnicos entre as esferas de governo que dele participem, definindo os papéis e as responsabilidades de cada um. A coordenação nacional do Sine fica a cargo da União, a ser exercida pelo Ministério do Trabalho com o auxílio das superintendências regionais, cabendo-lhe, exclusivamente, realizar a concessão do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial e a identificação do trabalhador, entre outras atribuições. Financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), as ações e os serviços do sistema serão executadas prioritariamente pelos municípios, podendo os demais entes, União, estados e Distrito Federal, atuarem em caráter suplementar.

Leia mais: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=5798>

Aprovada cassação de CNPJ de empresas que usam trabalho escravo

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviço da Câmara dos Deputados aprovou parecer favorável ao projeto que permite o cancelamento da inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) de empresas que façam uso direto ou indireto do trabalho escravo. A proposta aprovada estabelece que a empresa comprovadamente envolvida em trabalho escravo, seja por procedimento administrativo ou judicial, tenha o registro cassado e seus dirigentes fiquem impedidos de atuarem na mesma atividade por dez anos. No parecer aprovado, há ainda a previsão de que a penalidade deve ser estendida às empresas que se beneficiam com produtos que tenham origem na exploração dos trabalhadores. As empresas ainda ficam sujeitas à aplicação das penalidades já previstas em leis para quem faz uso de trabalho escravo, como ações civis, criminais e multas administrativas. A punição, que pode levar ao fechamento do estabelecimento, só poderá ser aplicada, de acordo com o projeto, depois que a sentença condenatória transitar em julgado na última instância da Justiça. O parecer aprovado na comissão agora segue para análise da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. Como tramita em caráter conclusivo, e se não houver recurso, o projeto não precisa da deliberação do plenário da Câmara. A legislação atual define trabalho escravo como aquele em que o empregado é obrigado a se submeter a exploração, ameaça, violências física ou psicológica. Também configura trabalho escravo a situação em que o subordinado é forçado a trabalhar para pagar dívidas referentes à alimentação, aluguel de moradia, ferramentas de trabalho, uso de transporte, cobradas de forma abusiva pelo empregador. Submeter o trabalhador à jornada exaustiva, com expediente longo sem intervalo adequado para descanso e riscos à integridade física também é considerado como trabalho escravo. Para quem comete o crime de redução do empregado à condição análoga à escravidão, o código penal brasileiro prevê prisão de dois a oito anos e multa, além da pena correspondente à violência cometida contra o empregado. A pena é aumentada pela metade se o crime for cometido contra criança e adolescente ou por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Fonte: Agência Brasil - <http://cnti.org.br/html/noticias.htm>

Nas grandes e médias empresas, demissões ainda superam contratações em 2018

A recuperação das vagas de trabalho com carteira assinada tem sido sustentada pelos pequenos negócios, uma vez que nas grandes e médias empresas, o número de demissões no ano ainda supera o de contratações. É o que aponta pesquisa do Sebrae com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho, divulgada nesta quarta-feira (25). No acumulado do 1º trimestre de 2018, os pequenos negócios criaram 196.038 vagas formais, respondendo por 96% dos empregos gerados. Já as médias e grandes empresas, mesmo com saldo positivo em março, ainda acumulam nos 3 primeiros meses do ano uma perda de 4.888 postos de trabalho, mostra o levantamento. Segundo divulgou o Ministério do Trabalho no último dia 20, a economia brasileira gerou 56.151 empregos com carteira assinada em março, o melhor resultado para o mês em 5 anos. Nos três primeiros meses deste ano, foram criados 204.064 empregos com carteira assinada. Pelo terceiro mês consecutivo, os pequenos negócios lideraram a geração de empregos no país. Foram 47,4 mil novas vagas com carteira assinada criadas em março. As médias e grandes empresas registraram em março, pela primeira vez em 5 meses, um saldo positivo, com a criação de 5.078 vagas, mas ainda assim as demissões ocorridas no ano superam as demissões. Já a administração pública criou 3.660 vagas em março. O setor de serviços, mais uma vez, foi o que gerou mais emprego nos pequenos negócios, segundo o Sebrae. Foram 34,3 mil postos de trabalho, destacando as empresas que atuam na área de ensino, que abriram mais de 12,2 mil vagas, seguidas pelas do ramo imobiliário, que empregaram 11,6 mil pessoas. Em 2017, os pequenos negócios geraram 338 mil postos de trabalho, registrando o primeiro saldo positivo após 2 anos de perdas de vagas formais. Já as grandes e médias empresas eliminaram 357 mil empregos com carteira, no 5º ano seguido de saldo negativo. "Não é novidade que o emprego do país passa pela micro e pequena empresa. Agora, com a chance de parcelarem as dívidas fiscais por meio do Refis da MPE, os empresários de pequenos negócios certamente ganharão novo fôlego para gerar ainda mais vagas", avaliou em comunicado presidente do Sebrae, Guilherme Afif Domingos. Pela metodologia do Sebrae, são consideradas MPE as empresas com até 50 empregados no setor de comércio e serviços, e com até 99 empregados na indústria e construção. São consideradas médias empresas aquelas com até 99 empregados no comércio e serviços, ou com até 499 funcionários na indústria. Já as grandes empresas são aquelas com mais de 100 empregados no comércio e serviços, ou mais de 500 no setor industrial.

Fonte: Jusbrasil - <http://cnti.org.br/html/noticias.htm>

Juiz de São Paulo impede demissões sem homologação pelo sindicato da categoria

A reforma trabalhista acabou com a obrigação de homologação de demissões pelos sindicatos, mas o juiz Gilvandro de Lelis Oliveira, da 4ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP), proibiu uma empresa de demitir empregados sem a anuência da entidade. A decisão se aplica a todos os contratados há mais de um ano. De acordo com o magistrado, autorizar a dispensa sem homologação pode levar à redução da proteção dos direitos trabalhistas dos demissionários. Por isso ele proibiu que a empresa, enquanto não for julgado o mérito da decisão, demita seus funcionários sem passar pelo sindicato. Para cada descumprimento, há previsão de multa de R\$ 1 mil. A decisão, do dia 19 de abril, define que haja cumprimento da cláusula da convenção coletiva de trabalho da empresa com o sindicato que prevê a homologação — o acerto foi assinado antes de a reforma trabalhista entrar em vigor. Segundo o juiz, a convenção está em vigor, haja vista o ajuste firmado na primeira reunião de negociação coletiva, que definia que a convenção seria prorrogada até um novo acordo. Para o presidente do sindicato dos trabalhadores com processamento de dados e tecnologia de São Paulo (SindPD), autor da ação, Antônio Neto, a decisão mostra o compromisso com os trabalhadores e reafirma o alerta que a instituição já tinha feito para todas as empresas. "Devido ao acordo firmado na primeira rodada de negociação com o sindicato patronal, a Convenção do SindPD de 2017 está válida em sua integralidade, portanto as empresas são obrigadas a seguir a Convenção, fruto de acordo estabelecido na negociação. Até segunda ordem, é necessário que as empresas cumpram as cláusulas da CCT, entre elas, a homologação que precisa ser feita no Sindpd", afirmou.

Fonte: Consultor Jurídico - <http://cnti.org.br/html/noticias.htm>