

Bom dia Contrasp



CONTRASP

Edição 1093 - Quarta - feira, 04 de dezembro de 2024

DIAP ALERTA: DEPUTADO ATACA SINDICATOS COM REGRAS DURAS PARA COBRANÇA DAS CONTRIBUIÇÕES



No dia 26 de novembro, o deputado José Medeiros (PL-MT), relator do Projeto de Lei nº 6.688/09, apresentou parecer pela aprovação do projeto, com substitutivo, e pela rejeição do substitutivo adotado pela Comissão de Trabalho, em maio de 2012.

A matéria trata do recolhimento da Contribuição Sindical. Segundo o Diap (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar), foi aberto prazo, de 5 sessões do plenário, a partir de sexta-feira (29), para apresentação de emendas ao substitutivo apresentado no colegiado.

O projeto vem do Senado, do então senador Antônio Carlos Valadares (PSB-SE), e altera dispositivos da CLT

para fixar prazo para recolhimento da contribuição sindical. Na prática, ela deixou de existir com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). Passou de obrigatória à facultativa, devendo o empregado requerer o desconto previamente ao empregador, autorizando de forma prévia (por escrito), voluntária, individual e expressa, conforme dispõe o artigo 579 da CLT.

Em setembro de 2023, o STF (Supremo Tribunal Federal) constitucionalizou o direito de os sindicatos cobrarem a chamada taxa ou contribuição assistencial. Com isso, esta forma de arrecadação passou a ser atacada, tanto na Câmara quanto no Senado, e por todos os lados. O projeto em questão, no novo texto apresentado na CFT (Comissão de Finanças e Tributação), está neste contexto antisindical.

PREJUÍZO

O substitutivo do deputado direitista faz alterações mais amplas na CLT, focando na obrigatoriedade da autorização individual e expressa do trabalhador para que o sindicato possa fazer o desconto da contribuição

sindical, bem como da taxa e/ou contribuição assistencial e/ou negocial.

Ele ataca a estrutura sindical para enfraquecê-la, pois cria mais empecilhos para que o sindicato tenha condições de recolher recursos, a partir da negociação do acordo ou convenção coletiva, que beneficia toda a categoria profissional. Também veda decisões coletivas ou negociações coletivas para impor o desconto. O texto ainda prevê a devolução, 10 vezes maior, do valor descontado irregularmente do trabalhador, caso a autorização individual não seja respeitada.

O Diap lembra que o projeto original tratava de aspectos técnicos e operacionais da contribuição sindical. Isto

é, o parecer aprovado na Comissão de Trabalho objetivava fixar o dia 5 do mês de abril como data para recolhimento da contribuição sindical.

TRAMITAÇÃO

Ao finalizar o prazo para apresentação de emendas ao novo texto na CFT, o relator emitirá parecer sobre as propostas de alteração, se houver. A partir desse procedimento, o PL pode ser incluído na pauta do colegiado. Depois, caso o projeto seja aprovado na comissão, será a análise do PL 6.688/09 na CCJ (Comissão de Constituição e Justiça).

Fonte: DIAP e CTB-BA.

DEPENDENTE QUÍMICO QUE RECUSA TRATAMENTO PODE SER DEMITIDO POR JUSTA CAUSA

Decisão levanta debate sobre direitos trabalhistas e saúde mental no ambiente corporativo



Em uma decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), manteve a demissão por justa causa de um empregado dependente químico que recusou o tratamento oferecido pela empresa. O caso em questão trouxe à tona questões que envolvem saúde, direitos trabalhis-

tas e gestão de ambientes corporativos. A legislação trabalhista traz as hipóteses que justificam a demissão por justa causa e quando ela pode ser aplicada.

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) enumera em quais situações a lei permite que o empregador faça a rescisão do contrato de trabalho do empregado por justa causa. O advogado Gilson de Souza Silva, especialista em Direito do Trabalho e sócio do escritório Comparato, Nunes, Federici & Pimentel Advogados (CNFLaw), explica que a demissão por justa causa está associada a comportamentos graves que tornam inviável a continuidade da relação empregatícia. "A lei relaciona atos que justificam essa modalidade

de dispensa, como improbidade, desídia, embriaguez habitual, violação de segredos da empresa, indisciplina ou insubordinação. Cada caso exige análise criteriosa e provas consistentes por parte do empregador para evitar abusos”.

No caso concreto do dependente químico, a jurisprudência majoritária aponta que a dependência deve ser tratada como uma condição de saúde, exigindo suporte do empregador. Contudo, a recusa ao tratamento proposto pode alterar esse cenário, como observado na decisão do TST. “Embora o empregador tenha o dever de oferecer apoio, a recusa do trabalhador compromete a viabilidade da relação empregatícia, especialmente quando há impacto na convivência e segurança no ambiente de trabalho”, avalia Silva.

A decisão do TST levanta questões importantes sobre como o Direito do Trabalho equilibra o suporte ao trabalhador com as responsabilidades do empregador. Segundo o advogado, o processo analisado pelo tribunal estabelece parâmetros que devem ser seguidos. “É fundamental que o empregador registre formalmente as medidas adotadas, como a oferta de tratamento e acompanhamento, para se resguardar de alegações de dispensa discriminatória ou abusiva.”

A jurisprudência do TST pode influenciar outros julgamentos semelhantes e serve de referência para empregadores que enfrentam situações que envolvem saúde mental ou dependência química.

Para evitar questionamentos na justiça, o especialista orienta que os empregadores: “ofereçam suporte aos empregados dependentes químicos, sempre documentando as iniciativas, além de observar rigorosamente as normas internas e políticas de saúde ocupacional da empresa. Também é fundamental realizar avaliações individualizadas, levando em conta o impacto do comportamento do trabalhador no ambiente de trabalho, e consultar especialistas jurídicos para assegurar que decisões complexas sejam devidamente embasadas e aplicadas de forma proporcional”, enfatiza.

“Casos de demissão por justa causa devem ser analisados de maneira criteriosa e individualizada, considerando tanto os direitos do trabalhador quanto a preservação do ambiente corporativo. A documentação e o bom senso são ferramentas indispensáveis para evitar litígios desnecessários”, conclui.

NOTA DA CONTRASP:

A recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que manteve a demissão por justa causa de um empregado dependente químico que recusou tratamento, exige uma reflexão profunda e responsável sobre a abordagem ao tema no âmbito das relações trabalhistas.

A **CONTRASP** defende que o Estado e as empresas possuem uma responsabilidade conjunta e inalienável de tratar a dependência química como

uma doença, conforme reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela Lei nº 13.146/2015 - o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

É essencial destacar que o dependente químico não deve ser tratado como um infrator, mas sim como um trabalhador em situação de vulnerabilidade de saúde, protegido pelo arcabouço jurídico nacional. O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, o que inclui a promoção de saúde física e mental do empregado. Além disso, a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, estabelece a obrigação de estados e empregadores em garantir condições adequadas para a proteção da saúde no ambiente de trabalho.

O artigo 482 da CLT não pode ser aplicado de forma indiscriminada em casos de dependência química, sob pena de configurar abuso e violação dos direitos fundamentais. A jurisprudência brasileira reconhece que a dependência química é uma condição que demanda acolhimento, tratamento especializado e suporte contínuo, tanto por parte do empregador quanto das políticas públicas de saúde, em conformidade com a Lei nº 10.216/2001, que orienta a reforma psiquiátrica e os direitos das pessoas com transtornos mentais.

Ademais, a demissão por justa cau-

sa, como no caso citado, pode caracterizar discriminação, vedada pelo artigo 1º da Convenção 111 da OIT e pela Súmula 443 do TST, que proíbe a dispensa discriminatória em razão de condição de saúde do empregado. É indispensável que o empregador esgote todos os meios de apoio e reinserção antes de recorrer a uma medida extrema como a justa causa, observando o princípio da dignidade da pessoa humana, pedra angular do ordenamento jurídico brasileiro.

A **CONTRASP** reafirma o compromisso de lutar pelos direitos dos trabalhadores, incluindo aqueles que enfrentam desafios relacionados à saúde mental e à dependência química. Acreditamos que um ambiente de trabalho saudável é aquele que reconhece suas responsabilidades sociais, promovendo políticas de saúde inclusivas e garantindo que nenhum trabalhador seja abandonado à própria sorte em situações de vulnerabilidade.

É dever do Estado e das empresas unir esforços para tratar o dependente, respeitando sua condição como uma doença e não como uma falha de caráter.

Fonte: Gilson de Souza Silva: sócio do Comparato, Nunes, Federici & Pimentel Advogados (CNFLaw), com alterações CONTRASP



NOTÍCIAS
SEGURANÇA
PRIVADA

Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo



SCRN 712/713 BLOCO H ENTRADA 42 LOJA 41 ED SANTO ANTONIO
ASA NORTE, BRASÍLIA, DF, CEP: 70760-680



(61) 35320448 / 35320414



<https://www.facebook.com/contrasp>



https://www.instagram.com/contrasp_seg/



<https://contrasp.org.br/>