

comércio & serviços

EVITE PROCESSOS

Dicas para contratar
com segurança jurídica

JORNADAS ESPECIAIS

Mais produtividade
para o seu negócio



Reforma Trabalhista para todos

COLOQUE
EM PRÁTICA AS
OPORTUNIDADES
DA NOVA LEI

R\$ 7,90



RESCISÃO E HOMOLOGAÇÃO: EXISTEM MUITAS COISAS QUE NINGUÉM CONTOU PARA VOCÊ

Ainda há muita confusão, receio e apreensão sobre o que pode ou não ser feito com base na Reforma Trabalhista. Principalmente quando falamos sobre a rescisão e a homologação.

Por isso, a FecomercioSP criou o e-book *Rescisão do contrato de trabalho e homologação*, com dicas e explicações simples e práticas sobre:

- os principais tipos de demissão: regras, obrigações e pagamentos;
- como funciona o aviso-prévio;
- o pagamento da rescisão;
- os prazos de cada etapa do desligamento;
- como se realiza a homologação;
- a importância da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT);
- como evitar contestações e processos;
- as multas;
- os cuidados com o eSocial.

E, para completar, ainda tem um passo a passo completo da demissão sem justa causa.

Deu para sentir que o material é completo e com conteúdo essencial. **QUER O SEU EXEMPLAR GRATUITO? ASSOCIE-SE À FECOMERCIO-SP.**

ACESSE LAB.FECOMERCIO.COM.BR E SAIBA MAIS.



COMPREENDER PARA MODERNIZAR

APÓS QUASE DOIS ANOS DA APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA (Lei n.º 13.467/2017), o meio empresarial ainda convive com dúvidas sobre as mudanças na legislação que rege as relações laborais no País. Soma-se a essa insegurança a estagnação econômica pela qual passa o Brasil – contrariando as expectativas de crescimento para 2019 no comércio varejista.

Além de encaminhar ao Poder Público medidas para desativar o ambiente de negócios brasileiro, a FecomercioSP, busca manter constante relacionamento com a classe empresarial para sentir suas aspirações e fragilidades. Dito isso, nossas assessoria técnica e equipe editorial se dedicaram a reunir nesta edição de **C&S** oportunidades oriundas da Lei Trabalhista, mas ainda pouco utilizadas pela maioria das empresas.

Apresentamos, por exemplo, tudo o que é preciso para se implantar as jornadas especiais de trabalho com segurança jurídica. Falamos sobre normas de compensação de jornadas, horas extras, domingos e feriados, teletrabalho e particularidades da Convenção Coletiva do Trabalho (CCT), do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), entre outros aspectos importantes.

Esclarecemos também a questão do negociado se sobrepor ao legislado, norma que garante mais flexibilidade para que o acordo entre empregado e empregador atenda às necessidades reais de cada um, sem afetar os direitos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como de costume, o conteúdo aqui publicado é reproduzido em outras mídias, e as informações são complementadas por materiais multimídia no *Portal FecomercioSP*. Nosso objetivo é promover a harmonia nas relações de trabalho e evitar desgastes processuais para os dois lados. A Federação mantém seu compromisso com a modernidade. Acreditamos que o despertar de toda transformação depende de conhecimento e da informação qualificada.

ABRAM SZAJMAN, presidente da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), entidade que administra o Sesc e o Senac no Estado

Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo

PRESIDENTE Abram Szajman

SUPERINTENDENTE Antonio Carlos Borges

CONSELHO EDITORIAL

Antonio Carlos Borges, Ives Gandra Martins, José Goldemberg, José Pastore e Pedro Guasti

ASSESSORIA TÉCNICA

Antonio Lanzana, Delano Coimbra, Fernando Marçal, Juliana Motta, Leandro Alves de Almeida, Paula Tateishi e Reinaldo Mendes

EDITORA

TUTU

DIRETOR DE COMUNICAÇÃO André Rocha

DIRETOR DE CONTEÚDO Fernando Sacco

GERENTE DE CONTEÚDO Elisa Klabunde

EDITOR E JORNALISTA RESPONSÁVEL

Lucas Mota MTB 46597/SP

EDITORA ASSISTENTE Lúcia Helena de Camargo

REPÓRTER Filipe Lopes

FOTÓGRAFO Chistian Parente

ESTAGIÁRIA Gabriela Henrique

DIRETORES DE ARTE

Clara Voegeli e Demian Russo

EDITORA DE ARTE Carolina Lusser

DESIGNERS Cintia Funchal, Paula Seco, Pedro Silvério e Tiago Araujo

REVISÃO Bruna Baldini e Flávia Marques

COLABORAM NESTA EDIÇÃO

Aline Carvalho, Camila Silveira, Eduardo Vasconcelos, Leda Rosa, Marcelo Soares e Raíza Dias

REDAÇÃO

Rua Santa Cruz, 722, 5º andar
Vila Mariana - CEP 04122-000
São Paulo/SP | Tel.: (11) 3170 1571
Fale com a gente
publicacoes@fecomercio.com.br

IMPRESSÃO Gráfica Eskenazi

TIRAGEM 12 mil exemplares

FECOMERCIO SP | Senac | Sesc
AQUI TEM A FORÇA DO COMÉRCIO



C&S | EDIÇÃO 63 - JUL/AGO 2019



6 Notas

Trabalho, varejo e economia

8 Negociado sobre o legislado

Empregador e empregados: juntos por melhores decisões

16 Home office

Como implantar com segurança jurídica

22 Jornadas especiais

Flexibilização melhora a produtividade

32 Infográfico

Os benefícios que a Reforma Trabalhista garante

34 Compensação de jornadas

Aprenda a organizar as horas extras

42 Regime salarial

Saiba tudo sobre o benefício para pequenos negócios

48 Legislação

Trabalho aos domingos e feriados

54 Artigo

Antonio Lanzana



NÃO DEVERÍAMOS FAZER JUSTIÇA SOCIAL NA PONTA DA RECEITA, DA ARRECAÇÃO DO SISTEMA TRIBUTÁRIO. DEVERÍAMOS FAZER JUSTIÇA SOCIAL NA PONTA EM QUE OCORRE O GASTO.”

ANA CAROLINA MONGUILOD

Professora de Direito Tributário do Insper e sócia do PGLaw. Confira essa e outras entrevistas em www.umbrasil.com.



Foto: Christian Parente

**ECONOMIA
POR MAIS PLAYERS**

Com 82% dos depósitos e empréstimos concentrados em poucos bancos, o setor financeiro brasileiro é dos mais fechados do mundo, segundo o Banco Central. Discutida pelo Conselho Superior de Direito da FecomercioSP, a falta de concorrência bancária dificulta a retomada do crescimento. A Entidade defende a luta pela competitividade, que tem no parágrafo 4º, do artigo 173, da Constituição a sinalização dos mecanismos de combate à concentração de controle, além de proteção aos usuários de bens e serviços, na ponta do consumo.

**E-SOCIAL
NÃO PERCA OS PRAZOS!**

No início de julho, teve início a terceira fase do eSocial para o grupo 3. Nessa etapa, torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento para as Micros e Pequenas Empresas (MPEs) optantes pelo Simples Nacional. É importante se atentar aos prazos para evitar penalidades previstas em cada uma das quatro fases de implementação do sistema. Saiba tudo sobre eSocial no *Portal FecomercioSP*.



**EMPREGO
BOM PARA
AMBAS AS
PARTES**

As rescisões de contrato de trabalho por comum acordo – possibilidade não existente antes da Reforma Trabalhista – ainda são pouco utilizadas. Dos 280.765 desligamentos efetuados em fevereiro no setor de comércio e serviços paulista, apenas 4,12 mil (1,5%) foram por comum acordo, segundo a Pesquisa de Emprego no Estado de São Paulo (PESP), da FecomercioSP. Esse recurso pode ser útil para garantir os direitos de funcionários com muitos anos de trabalho na mesma empresa, mas que não desejam mais prosseguir naquela vaga.

Trato é trato

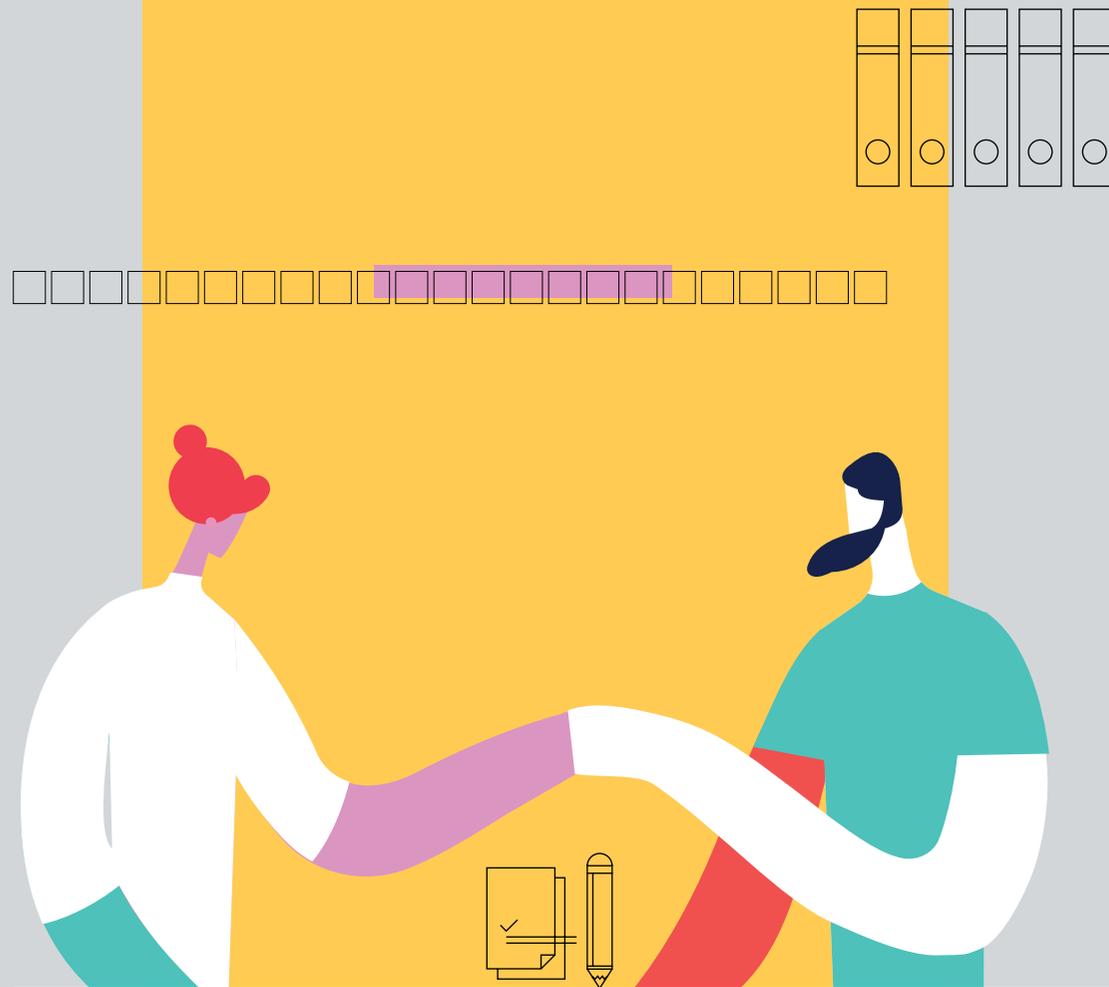
A prevalência do negociado sobre o legislado, trazida pela Reforma Trabalhista, oferece possibilidade de acordos mais eficientes para empregados e empregadores. A medida aumenta a segurança jurídica, uma vez que a Justiça do Trabalho deverá respeitar o que for negociado pelas partes, desde que isso esteja dentro da lei

texto **FILIPE LOPES**

UM DOS PONTOS CENTRAIS da Reforma Trabalhista foi o entendimento de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, ou seja, o Judiciário deve respeitar o que for estabelecido pelas partes desde que não atentem contra os princípios e as garantias constitucionais e a legislação vigente. Em outras palavras, a legislação trabalhista adotou a máxima “combinado não sai caro”. Esse fato tornou clara a aplicação das normas em caso de conflitos, pois, uma vez que trabalhadores e empregadores concordaram com os termos dos acordos coletivos, a Justiça do Trabalho baseia suas sentenças nesse documento “escrito a quatro mãos”.

Todas as questões que podem ser objeto de negociação coletiva não retiram nenhum direito trabalhista garantido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Reforma trouxe a possibilidade de flexibilizar a aplicação dos direitos. Entre os temas que não podem ser negociados por acordos ou convenções, estão questões já estabelecidas, como salário-mínimo, licença-maternidade e licença-paternidade, seguro-desemprego, entre outros pontos garantidos – inclusive, pela Constituição Federal.

Para empregados e empregadores, o novo texto possibilita negociar melhores acordos



referentes a jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado, Participação nos Lucros e Resultados (PLR) da empresa, entre outros.

Esses acordos podem melhorar a produtividade no ambiente laboral e dão liberdade ao trabalhador para cumprir jornadas mais flexíveis e a possibilidade de negociar horas extras, férias e folgas. Para as empresas, a vantagem é poder moldar seus negócios conforme as necessidades dos consumidores (como atividades que funcionem fora do horário clássico comercial) e das novas formas de trabalho (jornadas especiais).

CONVENÇÃO E ACORDO: ENTENDA A DIFERENÇA

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) agrupa os interesses do sindicato dos trabalhadores com uma ou mais empresas, regulando as relações trabalhistas entre os empregados de uma ou mais empresas participantes. É um termo feito sob medida, e suas regras servem às necessidades de uma empresa (ou de um segmento) que almeje ajustes pontuais para melhorar o funcionamento de sua operação.

Para que o ACT tenha validade, é necessária uma negociação coletiva entre empresa, empregados e sindicatos, com o intuito de aprovar as regras que serão estabelecidas. Empregados e empresas deverão ser assistidos pelas suas respectivas entidades representativas. As condições estabelecidas em ACT sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenções coletivas.



A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) tem uma amplitude maior e é firmada entre dois sindicatos – dos trabalhadores e patronal (empregadores). Nesse caso, o pactuado define as relações trabalhistas de toda categoria de uma determinada região. É como um guarda-chuva, no qual as regras são aplicadas em cada setor, independentemente da empresa. Nesse documento estará registrado se a categoria pode ou não oferecer jornadas especiais, por exemplo, e outras regras flexíveis. No caso das empresas do setor do comércio, a CCT vigente é a dos comerciários, negociada pela FecomercioSP.

DISSÍDIO COLETIVO

As convenções e os acordos coletivos são instrumentos celebrados entre duas ou mais representações de empresários e trabalhadores, que devem estar dispostos a negociar e ceder em algumas questões para chegar a um consenso. Se as partes chegarem a um bom termo, é assinado um acordo que vale por, no máximo, dois anos.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO FUNCIONA COMO UM TERNO FEITO SOB MEDIDA, COM REGRAS QUE SERVEM ÀS NECESSIDADES DE UMA EMPRESA (OU DE UM SEGMENTO) QUE ALMEJE AJUSTES PONTUAIS PARA MELHORAR SEUS NEGÓCIOS

DE OLHO NO ENQUADRAMENTO

Para usufruir das possibilidades trazidas pela reforma e evitar passivos trabalhistas, o empresário precisa ficar atento ao que pode ser negociado e como aplicará as novas regras, por meio da CCT da sua categoria. Veja três passos para saber o enquadramento sindical correto e qual CCT rege seu setor:

1. REPRESENTAÇÃO

Pelo sistema sindical brasileiro, toda empresa, assim que constituída, já tem um enquadramento. É o que se chama de “representação vinculante por categoria”. A atividade-fim é que determina qual sindicato representa o estabelecimento. Para saber qual o seu sindicato, consulte uma entidade patronal de grau superior (federação ou confederação) da mesma área de atuação da sua empresa.

2. SEM SINDICATO

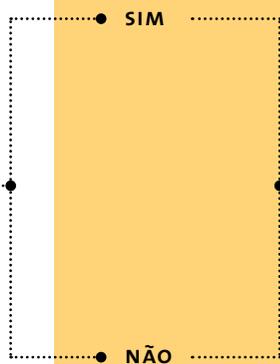
Na falta de um sindicato patronal que represente a sua empresa, o serviço é exercido por uma federação. Fique atento, pois, nesse caso, a CCT a ser seguida é a da federação à qual o seu negócio está submetido.

3. CCT CORRESPONDENTE

Sabendo qual é a entidade sindical que representa a sua empresa, é hora de procurar a CCT em vigor. Acesse todas as convenções celebradas no Brasil por meio deste QR Code:



A EMPRESA TEM ENQUADRAMENTO SINDICAL?



O ASPECTO A SER NEGOCIADO FOI A NEGOCIAÇÃO COLETIVA?



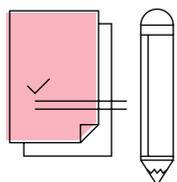
SIGA O QUE DIZ A LEI

NEGOCIE EM SUA EMPRESA

SIGA O NEGOCIADO

Na falta de um sindicato patronal, a federação à qual o seu negócio está submetido pode lhe informar sobre direitos e obrigações trabalhistas específicos da sua área.

Sabendo qual entidade sindical representa seu estabelecimento, consulte a CCT atualmente em vigor neste site: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>



SAIBA MAIS SOBRE AS QUESTÕES QUE PODEM SER NEGOCIADAS



PARA MAIS INFORMAÇÕES SOBRE A CCT DOS COMERCIÁRIOS DA CIDADE DE SÃO PAULO (VIGÊNCIA 2018/2019)

No entanto, quando as partes envolvidas não obtêm sucesso nas negociações, é comum que a Justiça do Trabalho seja acionada por meio de um processo de dissídio coletivo. Nele, os sindicatos pedem ao Poder Judiciário que determine quais regras se aplicam à categoria. O resultado desse processo é chamado de “sentença normativa”. A decisão vale por, no máximo, quatro anos.

Em caso de dissídio coletivo, a forma como o acordo trabalhista foi proposto é fundamental para agilizar ou dificultar o andamento do processo. Existe a possibilidade de se embutir soluções alternativas de conflitos, que evitam o acionamento da Justiça do Trabalho, como a arbitragem e a conciliação.

A FecomercioSP oferece assessoria para a formulação de ACT, que, segundo a CCT dos Comerciantes, exige a presença do sindicato patronal para celebrar o acordo, e também conta com estrutura e corpo técnico para mediar conflitos em sua Câmara de Arbitragem.

JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO: **SEM PROCESSOS NEM MULTAS?**

Muitos empresários ainda olham para a Reforma Trabalhista com desconfiança e não adotam inovações que poderiam beneficiar seus negócios.

E a verdade é que, no geral, o empreendedor tem uma pergunta na cabeça: o que pode e o que não pode com a reforma?

Pensando nisso, desenvolvemos o e-book *Jornadas Especiais de Trabalho*. Uma publicação objetiva, direta e gratuita para você:

- entender o funcionamento de todas as jornadas;
- verificar qual é a melhor para a sua empresa;
- conhecer as exigências jurídicas;
- saber tudo o que precisa, com um passo a passo muito prático.

Sem contar outras possibilidades que você nem imagina e que precisa conhecer.

PERCA O SEU MEDO DA REFORMA TRABALHISTA SEM PERDER TEMPO.

ACESSE LAB.FECOMERCIO.COM.BR E BAIXE SEU E-BOOK GRATUITO AGORA.





Na ativa em casa

Modalidade tem conquistado empresários e colaboradores com um leque de vantagens, que inclui desde redução dos gastos com espaço físico até melhoria da qualidade de vida

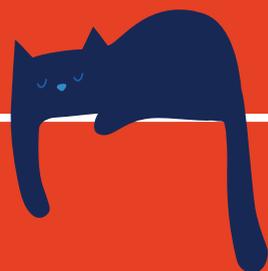
texto LEDA ROSA

DESDE 2017, A SATISFAÇÃO dos funcionários com a Deal Technologies, que atua no setor de tecnologia da informação, só tem crescido. O motivo preponderante? Home office, ou teletrabalho, adotado há dois anos: uma vez por semana, metade dos 280 colaboradores trabalha remotamente, em casa. “Fazemos pesquisa anual sobre o clima organizacional, que é como os funcionários avaliam a companhia. Passamos de 77,7% de aprovação – há dois anos – para 88,2%, em 2018. Não foi a única melhoria que implantamos, mas contribuiu para a alta desse indicador”, diz o empresário e conselheiro da Deal, Edson Hayashi.

Além de ver seus colaboradores mais satisfeitos com a melhoria da qualidade de vida, Hayashi enxugou custos. “Com menos pessoas

no escritório, pudemos abrir mão de um espaço que alugávamos”, conta o executivo, que estima que essa redução da área ocupada permitiu diminuir a despesa com aluguel em 10%.

“Entre os principais benefícios para o empresário estão a atração e a retenção de talentos. Gerações mais novas e antigas prezam muito o trabalho remoto, em função da qualidade de vida. Além da motivação e da produtividade que, sem dúvida, crescem com a pessoa trabalhando em casa, ainda há a possibilidade de mais inclusão de pessoas com deficiência”, afirma o presidente da Sobratt e consultor associado do Grupo de Consultoria em Teletrabalho (GContt), Cleo Carneiro, para quem o grande mérito da Reforma Trabalhista é a segurança jurídica.



HOME OFFICE

O QUE É? Modalidade de trabalho a distância, geralmente em casa, facilitada pela Reforma Trabalhista.

QUEM PODE ADOTAR? Empresas de qualquer atividade, desde que o contrato com o trabalhador seja claro sobre direitos e deveres.

PONTOS A OBSERVAR



Local de trabalho

Para fins legais, a casa ou outro local onde o funcionário trabalhar para a empresa será equiparada à sede, inclusive em caso de acidentes.



Compra e manutenção de equipamentos

A responsabilidade, se da empresa ou do trabalhador, deve ser atribuída em contrato.



Controle de jornada

Como a distância dificulta o controle de horas, a empresa deve fazer o contrato por valor fixo, independentemente do tempo usado.



Doenças e acidentes de trabalho

A empresa precisa orientar por escrito sobre precauções a serem tomadas pelo empregado; caso ocorra acidente, a empresa remunera o funcionário nos primeiros 15 dias de licença e o INSS a partir desta data, tal como ocorre com trabalhadores internos.



Controle de produção

Caso o funcionário receba por produção (telefonemas, visitas, etc.), a empresa deve fornecer equipamento adequado para monitorar isso.



Desistência do home office

Pode ser feita por meio de aditivo contratual, imediatamente quando por comum acordo ou decisão unilateral do empregador; o prazo para que o funcionário passe a trabalhar na sede é de 15 dias.



ATENÇÃO À CLT

Para que tudo funcione bem, é imprescindível que o empresário entenda como proceder para não ter problemas. Segundo a assessoria técnica da FecomercioSP, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera teletrabalho ou home office a prestação de serviços realizada em sua maior parte fora das dependências do empregador, com uso de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Em tese, qualquer atividade pode ser exercida por meio do teletrabalho, seja no comércio, seja na indústria, seja nos serviços. Na prática, tudo começa com um contrato de trabalho adequado, que tem de ser feito por escrito e no qual constem as atividades que serão realizadas pelo empregado, assim como as disposições sobre quem vai adquirir e fazer a manutenção dos equipamentos e de toda a infraestrutura necessária. Outro cuidado previsto na CLT é a obrigação do empresário em fornecer instruções por escrito sobre precauções que o empregado precisa tomar em relação a doenças e acidentes do trabalho.

Outro item que deve ser estabelecido pelo contrato é se haverá ou não o controle da jornada de trabalho. Quanto à remuneração, pode-se optar pelo pagamento de um valor fixo, independentemente do tempo que o trabalhador despenderá na execução do trabalho. Também é possível adotar um contrato por produção, levando em conta, por exemplo, o número de contatos feitos com clientes ou fornecedores. Nesse caso, a empresa fornecerá um dispositivo,

TUDO COMEÇA COM UM CONTRATO DE TRABALHO ADEQUADO

para computador, smartphone ou tablet, ao qual o funcionário se conecte, para viabilizar esse monitoramento.

No caso de acidente de trabalho ou doença, a FecomercioSP esclarece que a residência ou qualquer outro local em que o funcionário esteja exercendo sua função, passa a ser também local de trabalho e segue a mesma regra do trabalhador que atua internamente. Caso alguma ocorrência aconteça, a empresa assume e remunera o trabalhador nos primeiros 15 dias de afastamento. A partir do 16º dia, o pagamento passa a ser obrigação da Previdência Social, por meio do benefício previdenciário. Para isso, empregador precisa comunicar o fato à Previdência Social pelo formulário Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), via eSocial.

Se por algum motivo a empresa desistir do home office, pode convocar o funcionário para trabalhar em sua sede. Se ele estiver de acordo com a alteração, a mudança pode ser feita de imediato, por meio de um aditivo contratual. Essa alteração no regime de trabalho também pode ser implementada por determinação do empregador. Em casos como esse, o prazo mínimo é de 15 dias de antecedência para que seja implantada e entre em vigor, por meio de aditamento ao contrato de trabalho. —

1º BOOTCAMP

E-SOCIAL FECOMERCIO-SP

22 DE AGOSTO DE 2019 - 8H30 ÀS 13H30

FECOMERCIO-SP | RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 - BELA VISTA

PROBLEMAS COM A CAIXA? COM A RECEITA? RESOLVA DÚVIDAS QUE VOCÊ NEM IMAGINA.

Faça uma imersão com os maiores especialistas do mercado e acabe com seus medos e dúvidas sobre o eSocial.

Não perca a oportunidade de falar com:

- **Dra. Zenaide Carvalho** - o nome mais bem-conceituado em eSocial do Brasil
- **Dra. Sarina Manata** - especialista em eSocial da FecomercioSP
- **Tatiana Golfe** - diretora da E-consult, assessoria e consultoria em eSocial, e participante do grupo de desenvolvimento da plataforma do eSocial (GT piloto)
- **João Antunes** - CEO da ContJet e participante do Centro de Estudos e Debates Fisco Contábeis, do Sindcont-SP
- **Jady Camargo** - da Quantum Grupo Consultoria, ministra aulas sobre eSocial no Senac Santo André e executa projetos de consultoria e revisão de processos para a implantação do sistema
- **Abdias Melo** - sócio-fundador da Quantum Grupo Consultoria, atua desde 2013 com foco no eSocial ministrando treinamentos e palestras com representantes do governo
- **Roberto Buda** - gestor de projetos em saúde e segurança do trabalho

Confira a programação completa:

8h30 - Credenciamento

9h - Abertura

9h10 - Paineis

Fase 3 - Tudo o que você precisa saber - Zenaide Carvalho, uma das maiores especialistas do Brasil

- Dicas de preparação para o envio dos eventos que começa no dia 10/7
- Como o mesmo erro pode gerar duas multas?
- Como não ter problema com a Caixa e a Receita?
- Fechamento da folha de pagamento antes do fim do mês pode?

Fase 2 - Orientações específicas sobre os eventos não periódicos

- Como proceder com envio de registro em atraso;
- Registro de férias errado;
- Licença-maternidade e férias na sequência pode?
- Como a demissão deve ser formalizada?

10h30 - Perguntas e respostas

11h05 - Paineis

Por dentro do layout - Tatiana Golfe do E-consult Assessoria e participante do grupo de desenvolvimento da plataforma do sistema (GT piloto)

- Como ler o layout e identificar os possíveis erros?
- Onde está o problema no preenchimento: layout ou Web Service?

11h50 - Paineis

Cases - João Antunes - ContJet | Jady Santos e Abdias Melo - Quantum Consultoria

- O papel do contador no eSocial: responsabilidades e atribuições

12h30 - Paineis

Fase 4 - SST: como saúde e segurança do trabalho vão impactar o seu negócio depois do eSocial - Roberto Buda, gestor de projetos em saúde e segurança do trabalho

- Como cuidar da saúde e segurança do seu colaborador traz ganhos e ainda evita prejuízos e multas?
- Como o eSocial impacta a rotina da sua empresa?

13h - Perguntas e respostas

13h15 - Encerramento

**ASSOCIE-SE GRATUITAMENTE E GANHE
UM DESCONTO EXCLUSIVO DE R\$ 250**

**NÃO ASSOCIADOS - R\$ 310
ASSOCIADOS - R\$ 60**

ACESSE LAB.FECOMERCIO.COM.BR E SAIBA MAIS!

* PROGRAMAÇÃO SUJEITA A ALTERAÇÃO

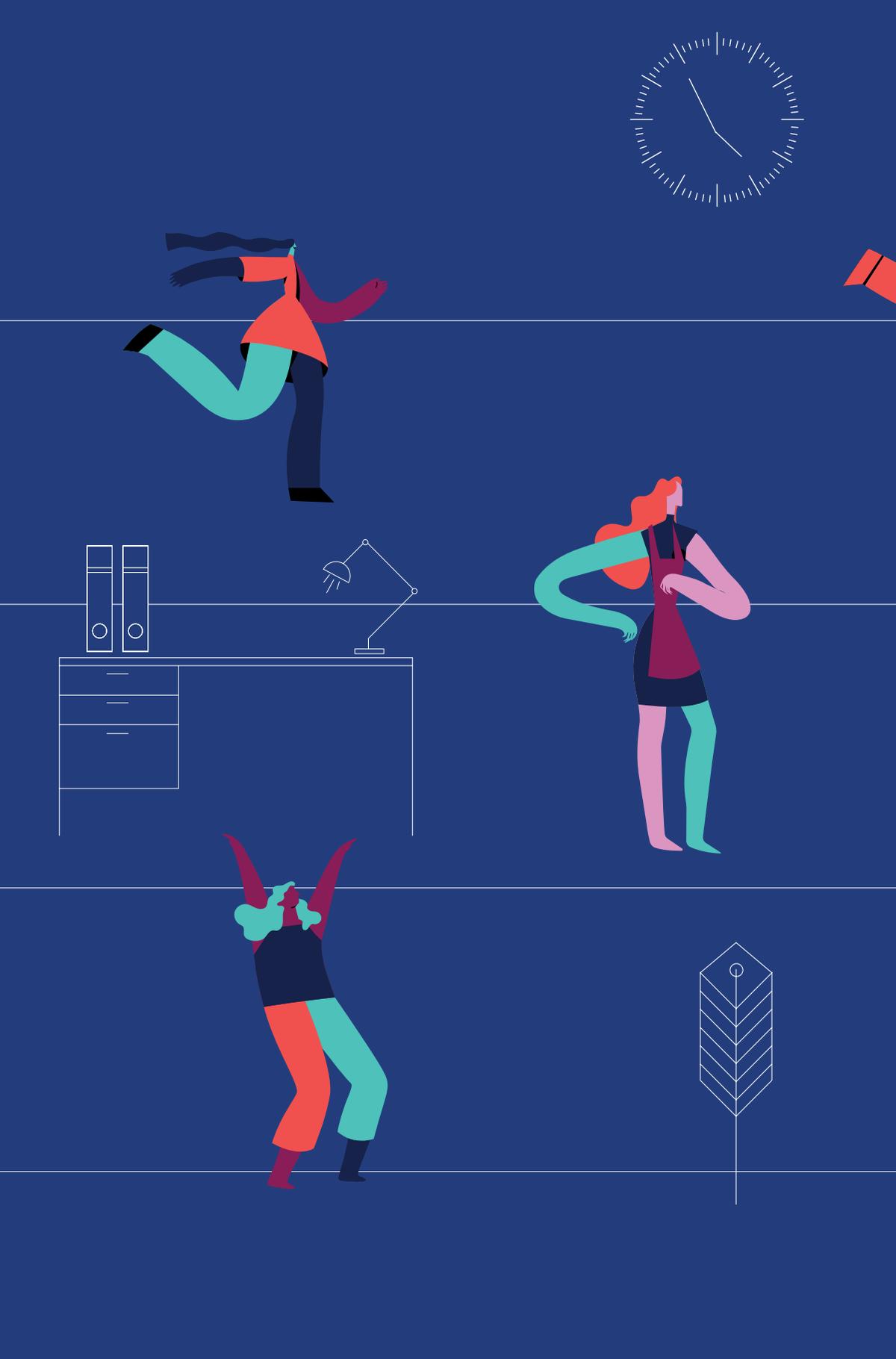
ZENAIDE CARVALHO

FECOMERCIO^{SP} LAB

Jornadas diferenciadas

Nova legislação facilita a adoção de modalidades como 12x36, reduzida e parcial, que flexibilizam o expediente de trabalho, possibilitam alocação mais eficiente do quadro de funcionários e oferecem segurança jurídica para o empregador

texto EDUARDO VASCONCELOS





UM SORVETE APÓS O ALMOÇO é uma sobremesa tradicional da dieta do brasileiro. Não à toa, o fluxo de clientes em uma sorveteria costuma ser mais intenso durante as tardes. Bares, por serem típicos espaços de *happy hour*, aniversários e encontros casuais, tendem a atender mais pessoas à noite. Nas grandes cidades, não é incomum ver shopping centers abarrotados aos fins de semana.

Esses casos mostram que cada segmento do comércio tem sua particularidade. E para otimizar as operações do estabelecimento, o empreendedor deve entender quais são as necessidades de produção e atendimento. Nesse sentido, a empresa que conta com um quadro de funcionários adequado às suas especificidades consegue aumentar a produtividade e, ainda, melhorar suas vendas.

O que muitos empreendedores devem se perguntar é como fazer isso, uma vez que, normalmente, funcionários são contratados para cumprir a jornada de trabalho prevista na Constituição Federal: até oito horas por dia e até 44 horas semanais. Contudo, essa não é a única opção disponível. Desde novembro de 2017, quando a Reforma Trabalhista entrou em vigor, ficou mais fácil contratar empregados em expedientes alternativos, as jornadas especiais. Isso porque a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a endossar as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) – instrumento celebrado entre os sindicatos dos empregadores e dos empregados que rege as relações laborais de determinada categoria profissional.

ENTENDA AS JORNADAS

Uma das jornadas especiais é a 12x36, modalidade em que o funcionário alterna 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso. Entre as vantagens desse sistema, destaca-se a não incidência de hora extra após a oitava hora, de modo que as 12 horas de trabalho são consideradas normais, permitidas pela lei. Com isso, a empresa consegue manter o funcionário por mais tempo em atividade sem aumentar os custos.

A jornada 12x36 é bastante requisitada por empresas de serviços gerais. “Um grande desafio de trabalhar com funcionário em condomínio é a rotatividade. Todo mundo quer ter o porteiro que conhece o morador, os procedimentos e as normas. Em razão disso, a escala 12x36 é uma boa oportunidade para exercer a atividade”, destaca o diretor-administrativo da empresa de serviços de portaria, zeladoria e limpeza PVG Polivig, Alberto Policastro.

Com a 12x36, a prestadora de serviços alterna dois funcionários por dia no mesmo posto. No dia seguinte, enquanto esses empregados descansam, outros dois estão em atividade. Policastro conta que, se um empregado faltar, é possível recorrer a um outro que esteja em seu dia de folga para ocupar o posto, pagando horas extras. “Esse sistema é bom para a empresa, porque há funcionários disponíveis para cobrir faltas e que querem complementar o salário com as horas extras, além de manter a qualidade dos serviços”, afirma.

ENTRE AS JORNADAS ESPECIAIS, TAMBÉM HÁ A REDUZIDA, QUE VIABILIZA CONTRATOS SUPERIORES A 30 HORAS E INFERIORES A 44 HORAS SEMANAIS, FUNCIONANDO COMO UM MEIO-TERMO ENTRE AS JORNADAS PARCIAL E NORMAL

CONTRATAÇÃO SEGURA SAIBA COMO FAZER

Embora antes da aprovação da Reforma Trabalhista houvesse previsão legal para algumas jornadas especiais, os sistemas eram constantemente questionados na Justiça do Trabalho. A mudança na legislação não apenas ampliou o alcance de expedientes diferenciados para mais categorias profissionais como também trouxe segurança jurídica para a adoção desses regimes.

A fim de utilizar de maneira correta as jornadas especiais, as empresas devem consultar a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) do seu ramo de atividade. Se o documento determinar a possibilidade de contratar funcionários em expedientes alternativos, o estabelecimento comercial pode seguir com a celebração do vínculo empregatício nos termos propostos. Isso porque a reforma estipulou que a Justiça do Trabalho deve respeitar as cláusulas do instrumento coletivo, o qual foi pactuado entre as entidades sindicais que representam os empregadores e os trabalhadores do segmento.

Percebe-se que, apesar de as alterações proporcionadas pela Reforma Trabalhista estarem em vigor há aproximadamente um ano e meio, poucas empresas têm adotado as jornadas especiais por desconhecimento ou insegurança.

As pesquisas de emprego no comércio varejista, atacadista e setor de serviços do Estado de São Paulo (PESPs Varejo, Atacado e Serviços), organizadas mensalmente pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), apontam que, em abril deste ano, apenas 724 vínculos de emprego em jornada parcial foram criados pelas empresas em território paulista. Desse total, 545 vagas foram geradas no varejo, 193 no setor de serviços e somente 4 no atacado.

Segundo a assessoria técnica da FecomercioSP, as jornadas especiais são um recurso à disposição dos empresários para otimizar as operações de seus negócios. A escolha de cada jornada deve levar em conta a atividade da empresa, com atenção especial à necessidade de mão de obra para produção e atendimento ao cliente.

De todo modo, vale notar que a possibilidade de adotar jornadas especiais também contribui para proceder com o registro de funcionários de acordo com a lei. Sobre isso, o empregador deve ficar ciente de que manter empregado sem registro em carteira acarreta multa de R\$ 800 a R\$ 3 mil.

“

**EM GERAL, OS
FUNCIONÁRIOS
ADMINISTRATIVOS
PREFEREM JORNADAS
MAIS CURTAS DO
QUE 30 HORAS, POIS,
ASSIM, TRABALHAM
SÓ DE MANHÃ OU À
TARDE, SOBRANDO
TEMPO PARA OUTRAS
ATIVIDADES.**

Fernando Tourinho,
diretor de recursos humanos
da Bosch América Latina.



As jornadas especiais também contemplam casos em que o trabalhador é requisitado por menos horas. O famoso meio período pode ser aplicado com a jornada parcial. A modalidade estabelece que o empregado trabalhe, no máximo, 30 horas por semana. Caso seja contratado para cumprir esse limite máximo, o funcionário não pode fazer hora extra. Contratos parciais de 26 horas ou menos, no entanto, possibilitam a prestação de até 6 horas extras por semana, que podem ser compensadas com redução do expediente na semana seguinte, mantendo o equilíbrio na folha de pagamento.

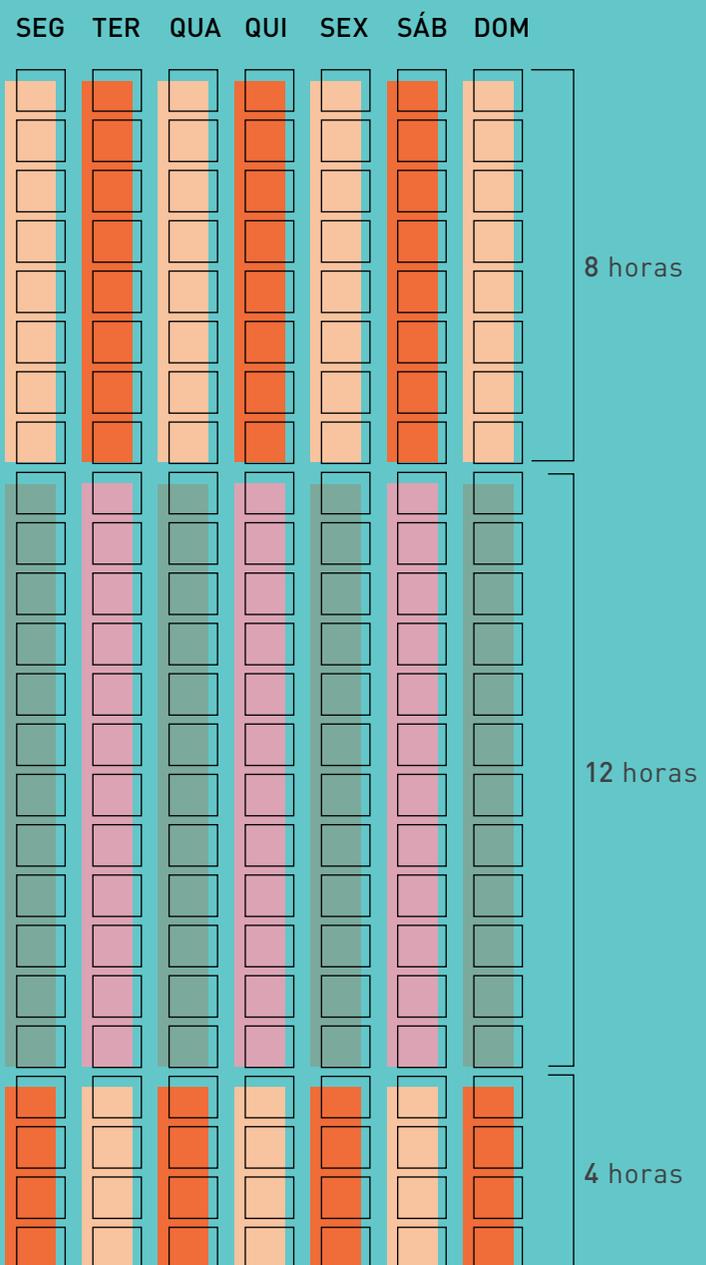
No Brasil, ao perceber que a modalidade parcial se adaptava às atividades do setor administrativo, a Bosch passou a incentivar contratos desse tipo. “Em geral, os funcionários administrativos preferem jornadas mais curtas do que 30 horas, pois, assim, trabalham só de manhã ou só à tarde, sobrando tempo para outras atividades”, conta o diretor de recursos humanos da Bosch América Latina, Fernando Tourinho.

Entre as jornadas especiais, também há a reduzida, que viabiliza contratos superiores a 30 horas e inferiores a 44 horas semanais, funcionando como um meio-termo entre as jornadas parcial e normal.

JORNADAS ESPECIAIS

Como a empresa de serviços prediais organiza suas equipes em **12x36**. Com quatro funcionários em revezamento, todos os turnos ficam atendidos a semana inteira.

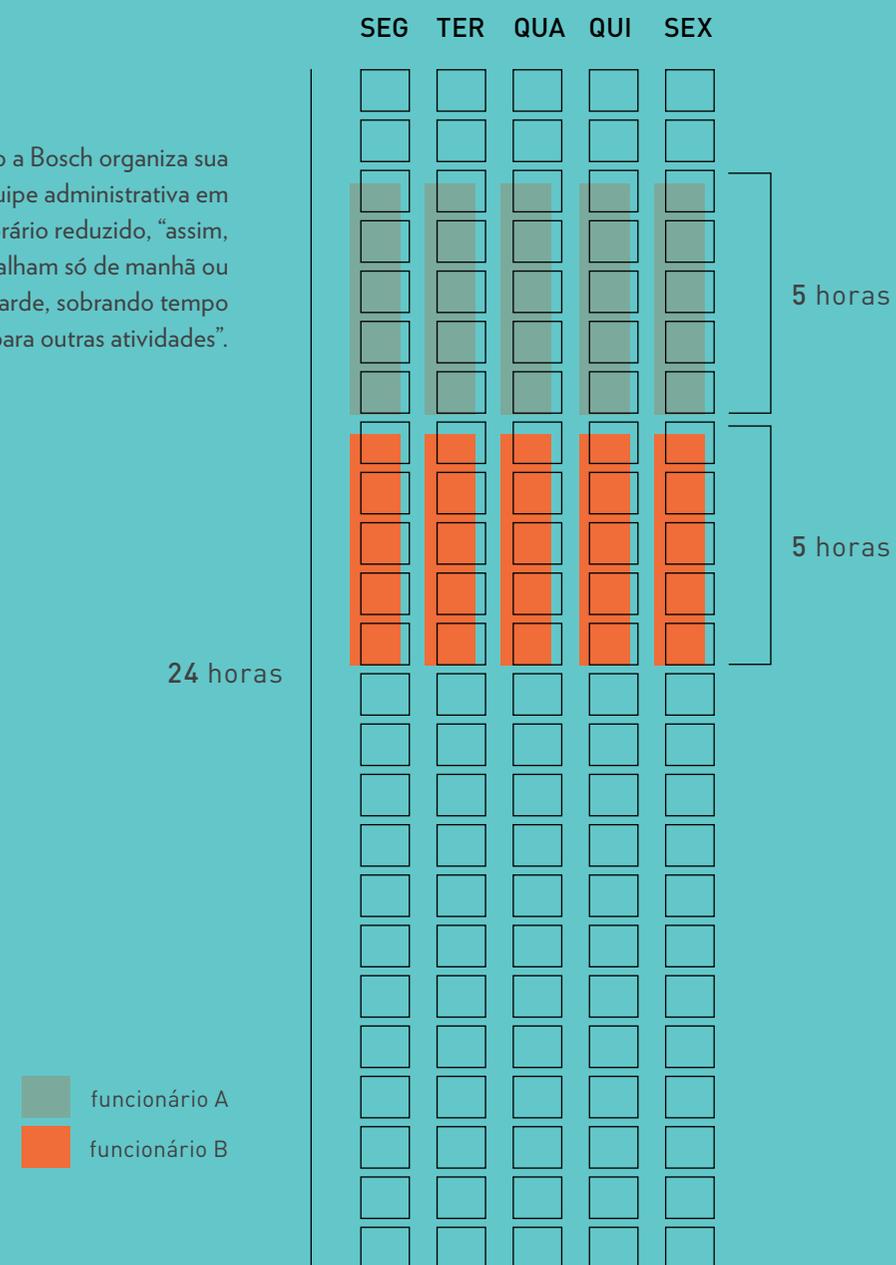
24 horas



- funcionário A
- funcionário B
- funcionário C
- funcionário D

Como a Bosch organiza sua equipe administrativa em horário reduzido, “assim, trabalham só de manhã ou só à tarde, sobrando tempo para outras atividades”.

24 horas



- funcionário A
- funcionário B

PARA MAIS INFORMAÇÕES, ACESSE:



Saiba mais sobre as jornadas especiais no *Portal FecomercioSP*, em que você encontra conteúdos complementares sobre questões trabalhistas <https://lab.fecomercio.com.br/assinatura/questoes-trabalhistas/>

eSocial, PCMSO e PPRA: vamos simplificar?

Chegou a hora de facilitar a sua vida na hora de obter os exames exigidos pelo PCMSO e pelo PPRA e ainda cumprir as obrigações do eSocial com praticidade e eficiência. Para isso, a FecomercioSP firmou uma parceria com uma das empresas mais bem-conceituadas do segmento.

DÁ SÓ UMA OLHADA NA NOSSA SOLUÇÃO:

- profissionais altamente qualificados;
- clínicas próximas à sua empresa;
- contratação avulsa ou de pacotes, de acordo com a sua necessidade.



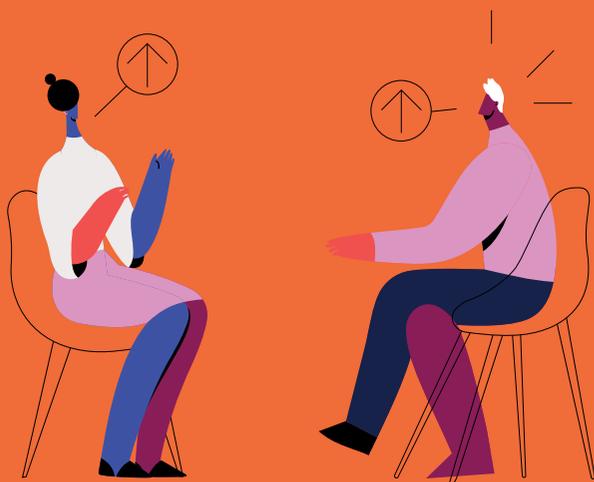
Evite complicações com o eSocial, garanta o bem-estar do seu funcionário e tenha uma solução completa para sua empresa, independentemente do porte.

Ligue agora para (11) 3254-1700 ou envie um e-mail para negocios@fecomercio.com.br

COMO OTIMIZAR A GESTÃO DE PESSOAL NO SEU NEGÓCIO

Nesta edição, apresentamos alguns mecanismos que a lei permite para multiplicar o alcance da mão de obra do seu negócio. Aqui, você confere os principais dispositivos abordados.

NEGOCIADO VALE MAIS DO QUE LEGISLADO?



Aspectos da regulamentação trabalhista acordados na Convenção Coletiva do Trabalho (CCT) têm prevalência sobre a lei desde que respeitados os princípios constitucionais. Conheça os que se aplicam ao seu negócio consultando seu sindicato ou federação.

HOME OFFICE OU TELETRABALHO

O teletrabalho já é uma realidade nas empresas brasileiras, mas é preciso atentar a alguns aspectos importantes disso:

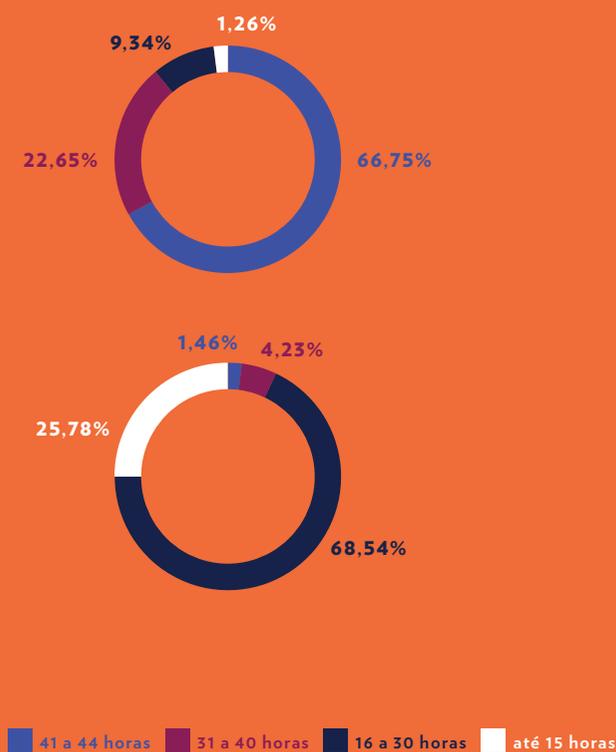
- **Local de trabalho** a casa do funcionário será equiparada à sede, inclusive em caso de acidentes.
- **Controle de jornada** como a distância dificulta o controle de horas, a empresa deve fazer o contrato por valor fixo, independentemente do tempo usado.
- **Controle de produção** caso o funcionário receba por produção (telefonemas, visitas, etc.), a empresa deve fornecer equipamento adequado a monitorar o desempenho.
- **Compra e manutenção de equipamentos** a responsabilidade, se da empresa ou do trabalhador, deve ser atribuída em contrato.



JORNADAS DIFERENCIADAS

A lei permite jornadas em contratos parciais, fora das 44 horas semanais. Isso multiplica sua equipe sem grandes aumentos de custo, mas o mecanismo ainda é pouco usado. Em 2017, segundo a Rais, apenas 0,35% dos contratos foi em modalidade parcial, a maior parte em regimes de até 30 horas semanais.

DIVISÃO DA JORNADA EM CONTRATOS INTEGRAL E PARCIAL



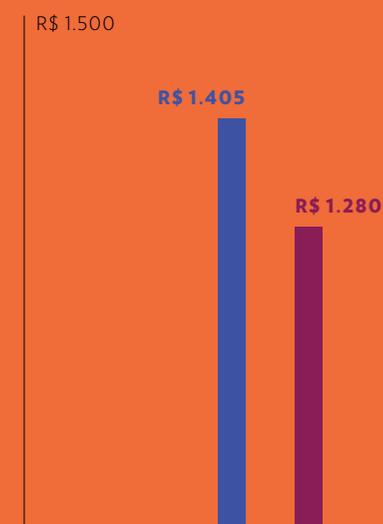
COMPENSAÇÃO DE JORNADAS

Às vezes, seus funcionários precisam trabalhar por mais horas do que o contrato originalmente admite. Para isso, a legislação dispõe de mecanismos para transformar essas horas trabalhadas em horas de descanso de maneira mais flexível, como a compensação e o banco de horas.

REPIS

Caso sua empresa seja micro ou pequena, é possível consultar o sindicato da sua categoria sobre a adesão ao Repis, regime que adapta o piso salarial dos funcionários ao tamanho do negócio.

SALÁRIO MENSAL



Horas extras inteligentes

Em épocas nas quais o negócio demanda que funcionários trabalhem além da jornada normal, empresário e colaboradores podem firmar acordos convenientes para ambos, incluindo compensação mensal, banco de horas e pagamento em holerite. Desde que respeitada a convenção de trabalho, a empresa pode usar os instrumentos da lei e equilibrar custos

texto LÚCIA HELENA DE CAMARGO

EM UM NEGÓCIO DO SEGMENTO DE VAREJO nem sempre é possível prever em quais horários haverá mais demanda de trabalho. Assim, em alguns momentos, será necessário que alguns funcionários façam horas extras – que não podem ultrapassar duas por dia.

O tempo trabalhado a mais poderá ser, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pago ao empregado juntamente

com o salário do mês ou compensado com redução de expediente ou folgas em outras datas. A novidade trazida pela Reforma Trabalhista está na negociação, por meio da qual serão definidas as regras a serem seguidas em cada caso.

Para adotar o regime de compensação de jornada mensal, basta um acordo individual (verbal ou escrito) entre empregador e

empregado. Já o registro do banco de horas demanda pacto firmado por escrito ou que esteja previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria ou em acordo coletivo. Convém ficar atento às particularidades de cada CCT, que podem prever prazos variados para a compensação e impor limite ao número de horas acumuladas.

Com o uso inteligente desses recursos, a empresa consegue preservar a boa relação com os funcionários e adaptar suas necessidades sem aumentar custos com folha de pagamento. Confira agora as principais regras sobre horas extras, compensações de jornadas e banco de horas.

HORAS EXTRAS

Horas extras são todas aquelas trabalhadas pelo funcionário além do seu expediente normal, limitadas a duas por dia de trabalho, independentemente da carga horária usual.

Caso não haja acordo ou negociação para que as horas extras sejam compensadas ou integrem um banco de horas, deverão ser pagas juntamente com o salário do mês, com acréscimo de pelo menos 50%. Assim, se o empregado ganha R\$ 10 por hora, ele deverá receber, no mínimo, R\$ 15 por hora extra (R\$ 10 da hora comum mais 50%).

CONSULTE A CCT

Algumas convenções coletivas de trabalho estabelecem percentuais maiores para as horas extras. A CCT dos comerciários da capital paulista, por exemplo, determina que a hora adicional será paga com acréscimo de 60%.

CONTROLE DE JORNADA

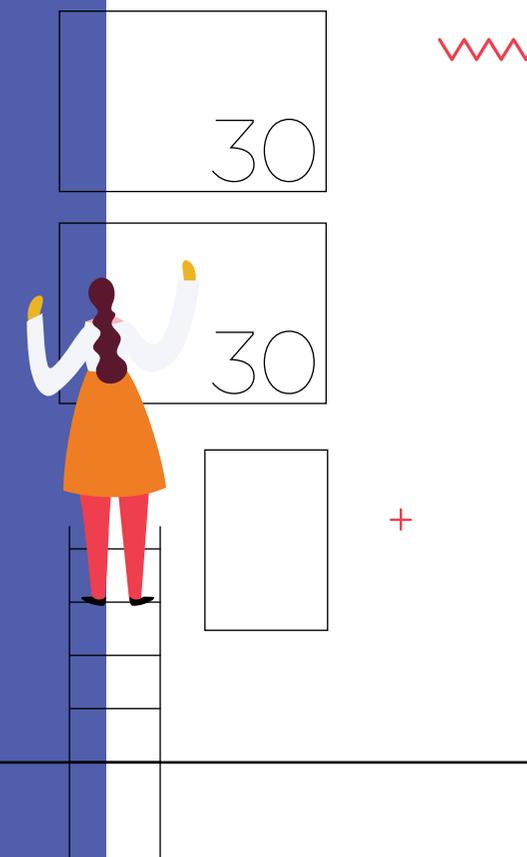
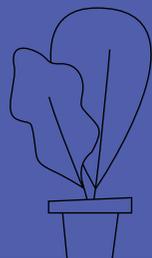
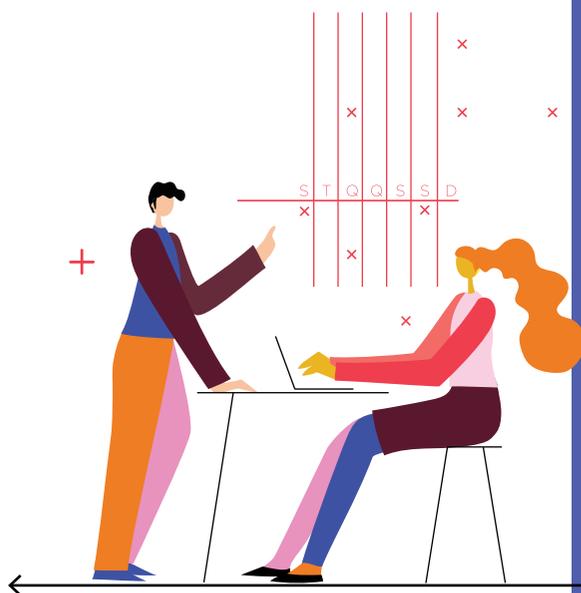
Cabe ao empregador controlar a jornada do empregado. A lei determina que empresas com mais de dez empregados mantenham registro de ponto, para anotação do horário de entrada e saída de pessoal. Antes da Reforma Trabalhista, era necessário o Registro Eletrônico de Ponto (REP). Agora, se estipulado em convenção ou acordo coletivo, a empresa passa a ter o direito de utilizar livro ou folha de ponto, com uso de um caderno.

A exceção ao controle se aplica aos empregados que ocupam cargos de confiança, como funções gerenciais. Esses estão desobrigados do registro de ponto por não haver uma definição clara de sua jornada e pelo fato de que já teriam, de modo geral, remuneração superior à dos demais empregados com o mesmo cargo efetivo em pelo menos 40%.

FIQUE LIGADO!

As empresas com menos de dez empregados, embora não sejam obrigadas pela lei, também devem fazer o controle de jornada dos seus empregados. O registro costuma ser peça importante a ser apresentada em eventuais reclamações trabalhistas.

EMPREGADORES DEVEM DIFERENCIAR O REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA MENSAL DO BANCO DE HORAS





FIQUE ATENTO

RESCISÃO

Na rescisão de contrato, deverão ser pagas ao funcionário todas as horas extras acumuladas e não compensadas, sejam via regime de compensação de jornada mensal, seja via banco de horas.

INFORMAÇÃO NO HOLERITE

Manter as informações trabalhistas claras, estabelecendo canais abertos com os funcionários, é a melhor forma de evitar conflitos. Uma das maneiras é incluir, nos holerites mensais, o saldo acumulado no banco de horas.

ARMAZENAMENTO

A FecomercioSP recomenda que a empresa armazene todos os documentos relativos às anotações sobre horas extras e suas compensações até pelo menos dez anos depois da saída do funcionário. Em caso de eventuais processos trabalhistas, os comprovantes poderão ser apresentados à Justiça para provar sua correta conduta trabalhista.



COMPENSAÇÃO

REGIME MENSAL

O regime de compensação de jornada mensal pode ser aplicado por meio de acordo individual verbal ou escrito entre empregador e empregado no mesmo mês. Ou seja, o funcionário trabalhará horas a mais em determinado dia e trabalhará menos horas em outro, seguindo acordo feito diretamente com o gestor, sem que o período de compensação ultrapasse o mês.

PONTO DE ALERTA!

Embora a Reforma Trabalhista estabeleça que no regime de compensação de jornada as regras possam ser estipuladas verbalmente, a recomendação da FecomercioSP é que empresário e funcionário formalizem a adesão sempre por escrito.

BANCO DE HORAS

Antes da Reforma Trabalhista, o banco de horas deveria estar previsto em acordo coletivo ou em convenção coletiva de trabalho da categoria. Após a Reforma Trabalhista, o banco de horas pode ser estabelecido via acordo individual entre empregador e empregado, que deverá ser escrito. A compensação precisa ser feita em até seis meses, salvo se houver previsão do assunto pela CCT, quando então o prazo poderá se estender por até um ano.

ATENÇÃO...

A CCT da capital paulista, por exemplo, prevê a compensação de horas extras trabalhadas em até 120 dias, e limita a 100 o número de horas que podem ser acumuladas no período. Portanto, caso esses limites sejam ultrapassados, as horas extras deverão ser pagas no holerite do mês seguinte.

A CLT estabelece que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e banco de horas. Ou seja, mesmo que a extensão da jornada seja uma rotina, as regras permanecem inalteradas.



Entenda como funciona o Repis

Fruto dos esforços de entidades e representantes patronais em favor de um ambiente de negócios mais igualitário, benefício contribui para alavancar os pequenos empreendimentos e pode possibilitar novos investimentos e mais contratações

texto ALINE CARVALHO

COM FOCO EM UM AMBIENTE de negócios mais competitivo e com mais oportunidades de trabalho, entidades patronais criaram o Regime Especial de Piso Salarial (Repis). A medida funciona como um estímulo para Empresas de Pequeno Porte (EPPs), Microempresas (MEs) e Microempreendedores Individuais (MEIs). Formulado em sintonia com o que propõem a Constituição Federal e a Lei Complementar n.º 123/2006, conhecida como “Lei do Simples Nacional”, o recurso tem como finalidade justamente oferecer tratamento diferenciado a empresas de tais enquadramentos.

A iniciativa é relevante porque, no Brasil, as micros e pequenas corporações represen-

tam mais de 90% do setor empresarial, mas as condições estruturais e financeiras para que se mantenham no mercado são muito inferiores frente às grandes organizações. Dessa forma, esses empresários ficam em posição de desvantagem na corrida pela expansão de seu negócio.

Para reduzir esse desequilíbrio, o Repis possibilita que, durante a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), seja estipulado um valor salarial condizente com a realidade desses estabelecimentos de menor porte. Tudo de acordo com as determinações do instrumento coletivo de trabalho e respeitando o salário mínimo.



SAIBA COMO FAZER

Mas, atenção: para aderir ao Repis, a empresa deve atender às regras negociadas na CCT na qual está inserida e declarar o seu devido cumprimento. Além disso, para que o benefício seja, de fato, dedicado aos micros e pequenos empreendimentos, eles devem solicitar à sua entidade representativa a emissão do certificado de adesão ao regime. Para isso, é preciso preencher um formulário fornecido pelo próprio sindicato patronal.

De acordo com a assessoria técnica da FecomercioSP, em casos de fiscalização ou questionamentos relativos ao pagamento de salário diferenciado, esse certificado é a garantia de que a empresa atua dentro do que determina a norma coletiva, não havendo, assim, problemas com a Justiça do Trabalho. Caso contrário, se o empresário não tiver esse certificado, além de ser obrigado a pagar a diferença salarial entre o valor praticado e o valor fixado para as empresas em geral, ele ainda estará sujeito à multa.

Até outubro de 2018, o Repis era contemplado apenas na CCT assinada pela FecomercioSP e pelos comerciantes do interior paulista. A partir dessa data, passou a atender, também, à capital, tendo o mesmo prazo de vigência da CCT.

No passado, o Repis gerou muitas dúvidas e, inclusive, foi alvo de ações judiciais relacionadas aos seus aspectos constitucionais quanto aos princípios da isonomia, da não discriminação, entre outros. Mas o empresário ganhou segurança jurídica quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST), após avaliação, constatou ser um sistema legítimo. —

NA PRÁTICA

O QUE É?

Mecanismo que possibilita a micros e pequenas empresas pagar salários condizentes com seu porte, previstos em Convenção Coletiva de Trabalho.

BENEFÍCIO

Pode ser uma excelente oportunidade para as empresas de menor porte, como é possível conferir no gráfico, em uma simulação com base na CCT da capital 2018-2019, considerando uma jornada de trabalho de 220 horas mensais (ou 44 horas semanais):

QUEM PODE ADERIR

Empresas de Pequeno Porte (EPPs), Microempresas (MEs) e Microempreendedores Individuais (MEIs).

COMO ADERIR

Micros e pequenos empreendedores devem preencher o certificado de adesão ao regime fornecido por seu sindicato e atuar dentro das normas.

SALÁRIO SEM O REPIS (ME, EPP E MEI)	
MÊS	R\$ 1.405
ANO	R\$ 18.265
SALÁRIO COM O REPIS (ME, EPP E MEI)	
MÊS	R\$ 1.280
ANO	R\$ 16.640

EFEITO NUMA JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS A R\$ 6,40 A HORA

SALÁRIO MENSAL



SEM O REPIS COM O REPIS

SALÁRIO ANUAL



SEM O REPIS COM O REPIS

AFINAL, O QUE A REFORMA SIGNIFICA PARA O BRASIL?

O que a Reforma Trabalhista representa para o País?

Quais mudanças ela traz para a nossa economia?

Como ela impacta a vida do brasileiro?



O canal UM BRASIL conversou com muitos especialistas antes, durante e depois da aprovação da lei em busca de análises consistentes sobre o que aconteceu e o que vai acontecer daqui para frente.

Se você quer entender melhor esse novo cenário, assista às nossas entrevistas.

Acesse
umbrasil.com.br
e confira.



Trabalho aos domingos e feriados

A Reforma Trabalhista não alterou o tema, e a regulamentação continua sendo feita por convenção coletiva, que no ano passado trouxe novidades, dando a opção ao empregador entre fazer o pagamento em dobro ou conceder folga para quem trabalha no feriado

texto LÚCIA HELENA DE CAMARGO

O **TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS** foi fruto de recente polêmica e despertou dúvidas nos empresários sobre o funcionamento de seus negócios. Isso porque a Portaria n.º 604, editada pelo Ministério da Economia, autorizou em caráter permanente o trabalho nesses dias para o comércio em geral. A FecomercioSP esclarece, no entanto, que, embora a medida reduza os entraves ao setor, as regras para a

abertura dos estabelecimentos e para o trabalho aos domingos e feriados permanecem inalteradas. A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) regulamenta as questões laborais e a legislação de cada município determina se uma loja pode ou não abrir. Assim, grande parte dos comerciários paulistas pode trabalhar nessas ocasiões, com exceção de 25 de dezembro e 1º de janeiro.

As regras para os domingos, que não sofreram qualquer alteração pela Reforma Trabalhista, são ligeiramente diferentes daquelas dos feriados, que ganharam mudanças nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT).

DOMINGOS

Empresa e empregado podem combinar o sistema que será adotado para equilibrar o trabalho e a folga compensatória, conforme conveniência de ambos. A convenção coletiva dos comerciários de São Paulo prevê três possibilidades:

SISTEMA 1x1 – DOMINGOS ALTERNADOS

A cada domingo trabalhado se segue outro domingo, necessariamente, de descanso.

SISTEMA 2x1 – DOIS DOMINGOS TRABALHADOS E UM DE DESCANSO

O funcionário trabalha dois domingos seguidos, mas o terceiro será, necessariamente, de descanso.

SISTEMA 2x2 – DOIS DOMINGOS TRABALHADOS E DOIS DE DESCANSO

A cada dois domingos trabalhados seguem-se dois domingos de descanso.

MAS, ATENÇÃO! É IMPORTANTE

LEMBRAR QUE ALGUMAS REGRAS

VALEM PARA AS TRÊS FÓRMULAS:

- O Descanso Semanal Remunerado (DSR) precisa ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos. Assim, nos sistemas 2x1 e 2x2, o funcionário terá uma folga durante a semana, preferencialmente aos domingos.
- Deve ser respeitada a norma que impõe que o repouso semanal remunerado deverá coincidir pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo. Ou seja, nenhum funcionário poderá trabalhar todos os domingos do mês, recebendo folgas em outros dias da semana.

A CCT da capital paulista prevê, ainda, no caso do trabalho aos domingos, que o empregador pague as despesas de locomoção e alimentação do funcionário. Quando a jornada de trabalho for de seis ou mais horas, as empresas devem fornecer refeição aos empregados em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado R\$ 38 (empresas com até cem empregados) ou R\$ 49 (mais de cem empregados) ou concederão vale-refeição, não sendo permitida a concessão de “marmitex”.

O sindicato patronal deverá ser informado com antecedência de sete dias sobre a intenção de funcionamento e trabalho na(s) data(s) pretendida(s) pela empresa, devendo esta comprovar a concordância dos empregados em trabalhar nesse(s) dias(s) manifestada por escrito. Quando o feriado ocorrer no domingo, prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR. As horas extras relativas ao dia trabalhado serão remuneradas com adicional de 60%.

UM FERIADO = 3 DIAS A MAIS NAS FÉRIAS

Quando o funcionário do comércio trabalha um feriado, ganha automaticamente a adição de três dias ao seu período de férias. O benefício, previsto na convenção coletiva em vigor, é concedido tanto aos empregados que trabalham um único feriado ao longo do ano quanto aos que trabalham dois, três ou mais – com a ressalva de que o benefício não se incorpora às férias para cálculo dos valores (terço adicional e demais incidências).

De acordo com a assessoria técnica da FecomercioSP, a condição foi inserida na convenção coletiva como compensação pela desoneração do trabalho nesses dias. Como antes das novas normas o funcionário ganhava em dobro e também tinha direito à folga, decidiu-se que, uma vez que apenas uma das opções seria adotada pelo empregador, o empregado ganharia esses dias a mais nas férias.

Mas o assunto desperta controvérsias pelo fato de determinar um benefício fixo (três dias a mais nas férias) em contrapartida a quantidades diferentes de feriados trabalhados. Esse é um dos tópicos já previstos a serem discutidos nas reuniões para a renovação da convenção coletiva dos comerciários, em setembro de 2019. Segundo os especialistas, é preciso ajustar a norma, pois, da maneira como está, há uma premiação igual para esforços diferentes.

FERIADOS

As principais diferenças em relação aos domingos estão relacionadas às folgas e ao pagamento de horas extras.

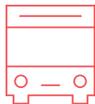
A convenção coletiva anterior estabelecia que o empregado que trabalhasse em feriados tivesse direito ao pagamento em dobro e também às folgas compensatórias. A Reforma Trabalhista não alterou isso, mas como prevalecem as regras pactuadas na CCT, a convenção 2018-2019 estabeleceu que o empregado que trabalhe nesses dias tenha direito apenas ao pagamento em dobro pelo dia trabalhado, sem as folgas, além do acréscimo de três dias às suas férias. Se optar pelas folgas, ele abre mão do pagamento em dobro. A escolha sobre qual opção será adotada pode ser feita mediante negociação direta entre patrão e empregado, levando-se em consideração as particularidades do negócio e as conveniências de ambas as partes.

Em relação ao transporte e à refeição, as regras são as mesmas do trabalho aos domingos. É necessário que a empresa forneça ou pague a refeição e o deslocamento do funcionário que trabalha nesse dia. Também precisa informar ao sindicato patronal com antecedência de sete dias sobre a intenção de abrir as portas. Será fornecido pela respectiva entidade patronal certificado de autorização para o trabalho aos feriados, atestando conformidade com o disposto na convenção coletiva. Esse documento é indispensável como comprovante da regularidade do trabalho.

A assessoria técnica da FecomercioSP lembra que a empresa também precisa apresentar manifestação de vontade por escrito dos empregados (ou pelo responsável, quando o funcionário tiver menos de 18 anos), em instrumento individual ou coletivo, do qual conste o feriado a ser trabalhado e a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um. —

1º DE MAIO: NORMAS DIFERENTES

As regras para o trabalho no feriado de 1º de maio são específicas. Em primeiro lugar, o expediente de cada funcionário não pode exceder seis horas. Caso a jornada ultrapasse esse período, a hora extra paga será acrescida de um percentual de 200%. Ou seja, terá o valor multiplicado por três. As horas normais serão pagas de acordo com a regra de feriado, com acréscimo de 100%, sem prejuízo do DSR. Além dos demais benefícios previstos, como refeição e ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, o empregador deverá pagar para cada funcionário R\$ 22,50 em vale-compras ou dinheiro. O descumprimento de qualquer disposição acarretará multa para a empresa no valor de R\$ 480 por empregado que tiver trabalhado na data.

QUESITO	DOMINGOS	FERIADOS
 <p>TRANSPORTE</p>	O empregador deverá ressarcir as despesas com locomoção de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado (como ocorre com o vale-transporte normal, que pode ter um percentual descontado do salário).	Regras iguais às vigentes para o domingo.
 <p>HORA EXTRA</p>	As horas extras serão remuneradas com 60% adicionais quando o expediente exceder a jornada normal de trabalho (vedada a compensação, nos termos da convenção coletiva).	O dia trabalhado é pago em dobro, ou seja, com 100% de acréscimo em relação à hora normal, salvo se a empresa determinar outro dia de folga. Ou seja, ou ocorre o pagamento dobrado pelo feriado trabalhado ou há concessão de folga compensatória. De todo modo, as horas trabalhadas nos feriados não podem ser incluídas no sistema de compensação de horário previsto em convenção coletiva. Ainda como compensação, o empregado que trabalhar em feriados terá 3 dias acrescidos às suas férias, sem a incidência do terço adicional e dos encargos.
 <p>ALIMENTAÇÃO</p>	Refeição em refeitório ou pagamento ao empregado de R\$ 38 (empresas com até 100 empregados) ou R\$ 49 (mais de 100 empregados). O empregador pode ainda conceder vale-refeição, não sendo permitido o “marmitex”.	Regras iguais às vigentes para o domingo.
 <p>AVISOS</p>	Informação ao sindicato patronal, com 7 dias de antecedência, e anuência do empregado, por escrito, em trabalhar na data.	Além das mesmas regras para o domingo, o trabalho no feriado exige que seja registrado instrumento individual ou coletivo, do qual conste o feriado e a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um.
<p>DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR) E FOLGAS</p>	De acordo com um dos sistemas: 1x1, 2x1 ou 2x2. O DSR precisa ser concedido, no máximo, após 6 dias de trabalho consecutivos.	Além do DSR, outra folga (a ser combinada com o gestor).

QUANDO O FERIADO OCORRER NO DOMINGO, PREVALECE O CONVENCIONADO PARA O TRABALHO NO FERIADO, SEM PREJUÍZO DO DSR.

Desafios para os próximos meses

ANTONIO LANZANA, é copresidente do Conselho de Economia Empresarial e Política da FecomercioSP e professor da USP e da Fundação Dom Cabral

OS RESULTADOS DA ECONOMIA brasileira no primeiro trimestre foram decepcionantes. O Produto Interno Bruto (PIB) caiu 0,2% em relação ao último trimestre de 2018 e os indicadores setoriais mostram nitida tendência de desaceleração e até mesmo de queda.

Nesse cenário, precisamos pensar nos desafios a serem enfrentados pelas empresas do comércio. Embora a proposta da equipe econômica seja positiva, na medida em que busca implantar no País um sistema mais liberal, no curto prazo, em função dos graves erros de política econômica no passado e da deficiente articulação política do governo atual, não há fatores que possam “puxar” a economia na direção do crescimento. A tendência mais provável para os próximos meses é de certa estagnação do nível de atividade e, portanto, manutenção das vendas.

Alguns fatores justificam essa percepção: **A.** o desemprego continua elevado, impondo cautela aos consumidores; **B.** há incertezas

em relação à Reforma da Previdência – menos em relação à sua aprovação, mais quanto à sua magnitude; **C.** o crédito que poderia “alavancar” as vendas esbarra em duas restrições: os bancos estão mais resistentes em ampliar empréstimos às pessoas físicas (e também jurídicas) e o próprio consumidor tem mostrado cautela em se endividar; **D.** o comportamento do Índice de Confiança do Consumidor (ICC), após crescer bastante após as eleições, vem mostrando forte desaceleração.

Muitos analistas argumentam que esse quadro poderia ser alterado com a Reforma da Previdência, condição necessária, mas não suficiente, para a retomada do nível de atividade. A volta do crescimento sustentado passa também por Reforma Tributária, abertura comercial, retomada dos investimentos em infraestrutura e melhora do ambiente de negócios, ou seja, um conjunto amplo de medidas que resultem em ganhos expressivos de produtividade. Assim, uma taxa mais elevada de crescimento pode ser esperada somente para 2020.

Como as empresas do comércio podem se preparar para enfrentar esse quadro de estagnação? Apresentamos cinco sugestões: **A.** gerir de forma eficiente o nível de estoque, pois “carregar estoque” pressiona os custos; **B.** é essencial gerir fluxo de caixa; **C.** atenção especial ao custo fixo, que pode se tornar muito “pesado” (conforme for, substituí-lo por custo variável); **D.** rever processos, que talvez sejam obsoletos diante da conjuntura.

É importante observar, finalmente, que cada empresa tem particularidades que devem ser consideradas. A “travessia” passa necessariamente por uma avaliação da gestão interna de cada empresa.

COM A QUALICORP VOCÊ PO:DE

Empregador do Comércio: graças à parceria da Qualicorp com a Fecomercio-SP e mais de 500 entidades de classe, você pode escolher um plano de saúde ideal para as suas necessidades.

Planos de saúde a partir de

R\$ **291**¹



CONFIRA AS VANTAGENS E ESCOLHA SEU PLANO AGORA.

0800 799 3003
qualicorp.com.br/anuncio

 **Qualicorp**
Sempre do seu lado.

SulAmérica:
ANS nº 006246

Amil:
ANS nº 326305

Central Nacional Unimed:
ANS nº 339679

Bradesco Saúde:
ANS nº 005711

Qualicorp
Adm. de Benefícios:
ANS nº 417173

¹R\$ 290,55 - Exato Adesão Trad. 16 F AHO QC COP (registro na ANS nº 476.942/16-2), da SulAmérica Saúde, faixa etária até 18 anos, com coparticipação e acomodação coletiva (tabela de julho/2019 - SP). Planos de saúde coletivos por adesão, conforme as regras da ANS. Informações resumidas. A comercialização dos planos respeita a área de abrangência das respectivas operadoras de saúde, bem como a disponibilidade para cada entidade de classe. Os preços e as redes estão sujeitos a alterações, por parte das respectivas operadoras de saúde, respeitadas as disposições contratuais e legais (Lei nº 9.656/98). Condições contratuais disponíveis para análise. Junho/2019.

Siga a Qualicorp:



30 anos de
ensino
superior

TURBINE SUA CARREIRA E FAÇA A DIFERENÇA.

PÓS

FAÇA
PÓS-GRADUAÇÃO
E EXTENSÃO
NO SENAC.

publicis

Cursos nas áreas de:

- Arquitetura e Urbanismo
- Comunicação e Artes
- Desenvolvimento Social
- Design
- Educação
- Eventos e Lazer
- Gastronomia e Alimentação
- Gestão e Negócios
- Hotelaria e Turismo
- Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho
- Moda
- Saúde e Bem-Estar
- Tecnologia da Informação

Cursos presenciais
e a distância em diversas áreas.

20%

de desconto para quem
trabalha no comércio
e também aos
seus dependentes.

 /senacsaopaulo

 @senacsaopaulo

CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC
sp.senac.br/posgraduacao

CAPITAIS E REGIÕES METROPOLITANAS: **4090 1030** DEMAIS REGIÕES: **0800 883 2000**


Senac

APRENDIZADO E CONHECIMENTO PARA SEMPRE.