

comércio & serviços

**TERCEIRIZAÇÃO
SEM MISTÉRIOS**

Dicas para não errar
ao contratar parceiros

**MP DA LIBERDADE
ECONÔMICA**

Entenda as
mudanças no varejo

Reforma Trabalhista: foco em resultados

COMO APLICAR
A LEI PARA TORNAR
O NEGÓCIO MAIS
EFICIENTE



R\$ 7,90



9 771983



SENAC.
PARA VOCÊ
PODER MAIS,
APRENDENDO
NA PRÁTICA.

SÉRGIO DE OLIVEIRA
Aluno do Senac
São Paulo

CURSOS PRESENCIAIS E A DISTÂNCIA EM DIVERSAS ÁREAS:

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

Conheça nossa política de bolsas em
sp.senac.br/cursosgratuitos

**APRENDIZADO E CONHECIMENTO
PARA SEMPRE.**



MODERNIZAÇÃO COM DIREITOS GARANTIDOS

DESDE QUE A CONSOLIDAÇÃO das Leis Trabalhistas (CLT) passou a vigorar, em 1943, a complexidade das relações laborais sempre foi objeto de debate entre os representantes de empregadores e empregados. Se naquele momento as regras estavam sintonizadas à realidade do Brasil, com o passar dos anos, o País viu a necessidade de atualizar dispositivos que atendessem à nova relação entre capital e trabalho.

A Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, e a modernização da área de recursos humanos ao longo dos anos, descortinaram um horizonte com novas perspectivas. A flexibilidade adotada, porém, não impediu que direitos e deveres fossem preservados, o que precisa ser compreendido para a correta aplicação da lei por parte das empresas.

Assim, nesta edição da **C&S**, em prosseguimento ao número anterior – que também trouxe a Reforma Trabalhista como tema de destaque –, nossa assessoria técnica se dispôs a analisar outras disposições importantes da Lei n.º 13.467/2017. Falamos sobre os cuidados a serem tomados no momento de terceirizar um serviço; as alternativas extrajudiciais para a solução de conflitos; as regras para licenças em caso de gravidez; as opções para intervalos; e o fracionamento de férias. Esclarecemos, ainda, dúvidas sobre rescisão contratual, a importância da elaboração da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e as novidades trazidas pela Medida Provisória n.º 881.

Como bem lembra o advogado Eduardo Pastore em entrevista à **C&S**: “Ao flexibilizar algumas modalidades de contratação, a legislação estimula o surgimento de novas vagas, além de coibir a informalidade”. Ele também cita a importância de outras reformas para destravar potenciais investimentos e, principalmente, agir contra o desemprego que ainda afeta mais de 13 milhões de brasileiros.

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

ASSESSORIA TÉCNICA

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

EDITORA



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, Lara Pierro de Camargo, Paula Seco, Pedro Silvério e Tiago Araujo

CAPA Tiago Araujo

REVISÃO Bruna Baldini e Flávia Marques

COLABORAM NESTA EDIÇÃO

Aline Carvalho, Antonio Lanzana, Camila Silveira, Guilherme Meirelles, Leandro Alves de Almeida, Leda Rosa 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 12.000 exemplares

FECOMERCIO SP

REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ



C&S | EDIÇÃO 64 - SET/OUT 2019

8 Entrevista

Eduardo Pastore e os avanços da Reforma Trabalhista

14 Solução de conflitos

Vantagens da arbitragem, da mediação e da conciliação

20 Matéria de capa

Mais eficiência na terceirização

31 Artigo

“Queremos menos amarras”, por Leandro Alves de Almeida

32 Gravidez e licenças

Os direitos da gestante e do acidentado

38 Nova CCT

Equilíbrio entre pleitos de empresas e funcionários

46 MP 881

Saiba como medida afeta os negócios

52 Férias e folgas

Entenda o fracionamento e os intervalos no expediente

58 Holerite

Saiba o que são verbas salariais e não salariais

62 Rescisão

Novas regras para o fim de contrato

70 Artigo

“Perspectivas sobre a Reforma da Previdência”, por Antonio Lanzana



É PRECISO MANTER O EQUILÍBRIO FISCAL DEPOIS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA E FAZER UMA BOA REFORMA TRIBUTÁRIA.”

HENRIQUE MEIRELLES, ex-ministro da Economia e atual secretário da Fazenda e Planejamento do Estado de São Paulo. Confira essa e outras entrevistas em www.umbrasil.com.



E-SOCIAL

SISTEMA MAIS SIMPLES

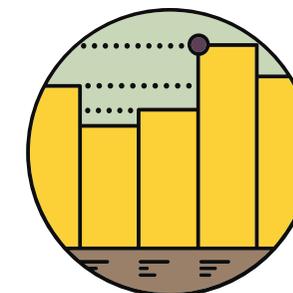
O governo federal atendeu a pedidos da FecomercioSP sobre a simplificação do eSocial e o tratamento diferenciado às Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs), tornando facultativos campos e eventos antes obrigatórios. Com isso, informações do grupo “documentos” do evento de admissão (S-2200) podem deixar de ser preenchidas, por exemplo. A Federação defende a exclusão definitiva das informações facultativas por entender que esse emaranhado de campos torna o sistema complexo. **Mais informações sobre o eSocial em:**



SAÚDE E SEGURANÇA

NORMAS REVISADAS

A FecomercioSP apoia a decisão do governo federal de modernizar as normas relativas à Saúde e Segurança do Trabalho (SST). A maioria das 37 normas era complexa e dificultava o seu cumprimento, principalmente pelos empresários de menor porte. Entre as mudanças, será permitido o arquivamento por meio digital de documentos relacionados à SST, e as pequenas empresas ficam dispensadas da elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). **Mais informações em:**



EMPREGOS

FLEXIBILIZAÇÃO BEM-VINDA

A flexibilização das regras trabalhistas em 2017 garantiu segurança jurídica às contratações intermitentes. Um levantamento divulgado em junho pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) apontou que das vagas com carteira assinada criadas entre novembro de 2017 (início da Reforma Trabalhista) e abril de 2019, os contratos intermitentes já totalizavam 15,5%. **Saiba como contratar nessa modalidade em:**





ENTREVISTA • com Eduardo Pastore

Impulso para o emprego

Em quase dois anos de vigência, a Reforma Trabalhista, entre outros benefícios, fez cair pela metade os processos na Justiça do Trabalho. Por isso, para o advogado trabalhista Eduardo Pastore, a nova legislação será fundamental quando a economia voltar a crescer

texto **FILIFE LOPES** • fotos **CHRISTIAN PARENTE**

Eduardo Pastore

José Eduardo Gibello Pastore é advogado trabalhista, mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e autor de livros e artigos na área de relações do trabalho. Sócio da Pastore Advogados, é membro do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) e do Conselho Superior de Relações do Trabalho da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), além de atuar como consultor da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Nesta entrevista à **C&S**, o especialista faz um balanço da Reforma Trabalhista e destaca conquistas e lacunas no caminho para uma legislação mais próspera e moderna.



Quais os principais avanços da Reforma Trabalhista?

Um dos principais está no campo da segurança jurídica, no processual do trabalho. A lei provocou a diminuição de 50%, em média, do número de ações trabalhistas, ao dar dignidade à atuação do juiz do Trabalho, que agora só julga pedidos certos e determinados. Antes da reforma, era comum o reclamante pedir 50% sabendo que tinha direito a 10%. Mas pedia, porque não havia qualquer punição, era um abuso processual. Agora, se o reclamante pede 50% sabendo que tem direito a 10% e ganha somente os 10%, vai ter que pagar honorários sobre os 40% para a parte contrária. Essa regra não impede que o empregado entre com ação. Ainda temos muitas ações chegando todos os dias. O que a lei fez foi trazer dignidade para a própria Justiça do Trabalho, que antes era utilizada como um mero balcão de negócios.

No campo do Direito Coletivo, a lei está estimulando o princípio do negociado sobre o legislado. Nasceram inúmeros acordos e convenções coletivas, em que as partes estão inovando, indo além da lei que, inquestionavelmente, trouxe imensos avanços em vários aspectos do Direito do Trabalho, o que comemoro.

Em quais campos é preciso avançar mais?

Ainda que não seja objeto dessa lei, há de se regulamentar definitivamente o financiamento dos sindicatos. A lei determinou a contribuição facultativa tanto para sindicatos patronais quanto de trabalhadores,

“

A lei provocou a diminuição, em média, de 50% do número de ações trabalhistas ao dar dignidade à atuação do juiz do Trabalho, que agora só julga pedidos certos e determinados.

mas manteve ainda um viés inflexível, que é a obrigatoriedade de constituição de sindicatos em base territorial determinada, chamado “unicidade sindical”. Com isso, temos o engessamento de novos sindicatos e ainda a morte de muitos, em razão da facultatividade de contribuição. Não é essa lei que vai fazer isso, mas precisamos urgentemente da reforma sindical.

Como analisa a crescente adesão dos empresários ao trabalho intermitente?

Ainda que haja necessidade de esclarecer alguns pontos no trabalho intermitente, melhorando a regulação, é certo que a modalidade está crescendo. Antes, esse trabalho era

“

Depois da CLT, certamente a Reforma Trabalhista é a lei mais revolucionária nesse âmbito. É natural que haja insegurança jurídica.

feito de maneira absolutamente precária, sem qualquer segurança para o trabalhador. Agora, essa nova modalidade está trazendo dignidade para o empregado intermitente. Como a lei é nova, sinto que esse crescimento ainda é lento, mas compreendo. Existem ainda muitas dúvidas quanto à contratação, porém, isso não está impedindo o avanço, o que mostra que a lei estava certa ao prever essa modalidade de trabalho, principalmente para os setores de serviços e do comércio.

Quais outras jornadas especiais devem ser ampliadas com a retomada do crescimento no País?

Com a possibilidade de se negociar com mais flexibilidade os direitos do trabalho, como a redução do horário de almoço, o banco de horas, o teletrabalho, entre outros, essa lei auxiliará (e muito) para se realizar o crescimento econômico. Como todos sabem,

a lei trabalhista sozinha não é capaz de gerar nem destruir empregos. Leis trabalhistas são indutoras de emprego, que são criados em um ambiente com segurança jurídica, economia aquecida, mão de obra qualificada. Esse “combo trabalhista” auxilia muito o surgimento de novas vagas.

O acordo amigável na demissão tem potencial para se tornar predominante ou há setores que devem seguir refratários?

O acordo amigável está caminhando bem, mas com cautela. Isso porque, ainda que haja flexibilização nesse sentido, noto que os trabalhadores não querem perder os 40% da multa do FGTS nem o aviso-prévio. Preferem ainda serem demitidos, sem ter que negociar nada com seu empregador. Mas isso está mudando, gradativamente. A cultura de relações do trabalho é de dissenso, não de consenso. O acordo amigável vem para mudar essa lógica.

Como vê a questão da insegurança jurídica e quais os principais pontos nos quais se manifesta na reforma?

Acredito que a insegurança jurídica é natural, ainda mais para a Lei n.º 13.467/17, que provocou uma verdadeira revolução no mundo do trabalho. Provocou mudança nos Direitos Individual, Coletivo e Processual e também no Direito Sindical. Depois da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), certamente é a lei

mais revolucionária nesse âmbito. É natural que haja insegurança jurídica. Até porque alguns dos artigos dessa lei estão sendo questionados no Superior Tribunal Federal (STF), o que também traz insegurança jurídica. E não há nada de errado com tal dinâmica. Chamo isso de “acomodação legal”. O tempo trará a segurança jurídica que todos desejamos.

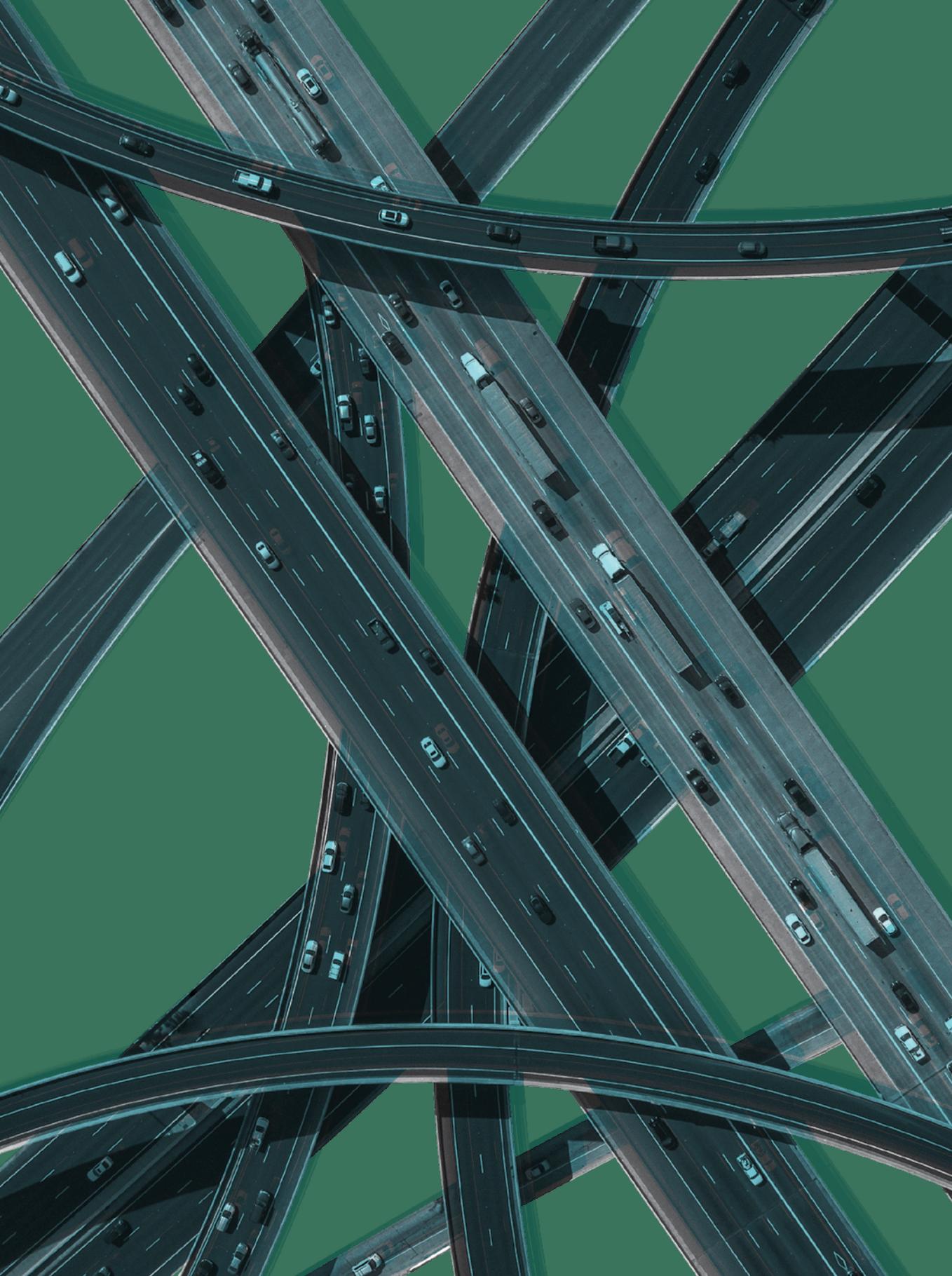
Muitos desconhecem a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) já aprovada, que mudará alguns aspectos trabalhistas. Quais são os principais impactos dessa regra para os RHs?

Essa lei entrará em vigor em fevereiro de 2020 e vai causar grande impacto na esfera trabalhista porque protege os dados pessoais dos empregados, que terão de autorizar a empresa a trafegar tais informações. Seu texto determina que todos os dados pessoais – tais como nome, idade, estado civil, endereço, tipo de jornada e valor do salário – só podem ser coletados e circularem mediante o consentimento do trabalhador. Tais dados devem se submeter às regras específicas de tráfego de informações pessoais dos empregados, afetando profundamente as normas de *compliance* corporativas, que deverão ser adaptadas à LGPD. A empresa que desobedecer estará sujeita à multa de até 2% do seu faturamento, ou até o limite de R\$ 50 milhões. A Receita Federal já se prepara para fiscalizar seu cumprimento. —————

CURSOS

Questões trabalhistas? A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) realizará, em parceria com o advogado Eduardo Pastore, uma série de cursos sobre temas que vão da segurança jurídica à gestão de pessoas e empresas. Com abordagem inovadora, as aulas fornecerão aos associados da FecomercioSP instrumentos para a solução dos conflitos trabalhistas dentro da empresa, e não na Justiça. “Cerca de 80% dos problemas jurídicos trabalhistas não são problemas jurídicos, mas de gestão de pessoas”, afirma Pastore.

Não fique de fora dos cursos! Para obter mais informações e participar, entre em contato pelo telefone (11) 3254-1700 ou e-mail negocios@fecomercio.com.br e faça o cadastro. Acompanhe também pelo site <https://lab.fecomercio.com.br/>



Acordos favorecem resoluções de conflitos

Formas alternativas de solucionar disputas têm deixado para trás termos como “autor” e “réu” e propõem que as partes cheguem a acordos de forma rápida e eficaz. Antes adotadas somente no âmbito empresarial, após a Reforma Trabalhista, divergências individuais de cunho laboral também podem contar com mecanismos não judiciais

texto ALINE CARVALHO

NÃO É DE HOJE QUE A DESJUDICIALIZAÇÃO vem ganhando força, uma vez que o excesso de processos na fila do Judiciário tem contribuído para que o Brasil seja destaque no quesito “morosidade”. Segundo a última pesquisa “Justiça em números”, de 2018, elaborada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), 80 milhões de ações em

andamento no País aguardavam um desfecho. Atualmente, a arbitragem, a mediação e a conciliação são os principais meios de dissolução de controvérsias fora da esfera judicial comum. Embora tenham o mesmo objetivo – promover uma solução entre as partes –, elas apresentam características distintas.

ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO SÃO OFERECIDAS PELA FECOMERCIO-SP COM O OBJETIVO DE REDUZIR AÇÕES NA ESFERA DO PODER JUDICIÁRIO E, ASSIM, CONTRIBUIR PARA A PRODUTIVIDADE DAS EMPRESAS

ARBITRAGEM

Na arbitragem, as partes elegem um árbitro, ou seja, um terceiro que será responsável por decidir a forma pela qual será resolvido o conflito. Ele pode ser escolhido no cadastro da câmara arbitral utilizada.

Em uma situação hipotética, imagine que as partes estejam tratando de uma questão relativa à locação de um imóvel, cujo contrato tenha previsão de cláusula arbitral. Nesse caso, ao pesquisar o cadastro da câmara arbitral, elas podem procurar por um profissional com experiência no ramo de locação.

Assim como no Judiciário, há apresentação de provas, contestação e julgamento. A sentença, proferida no tribunal arbitral, é chamada de “laudo arbitral” ou “sentença arbitral”, e tem a mesma força da sentença judicial.

Supondo que não haja o devido pagamento, decidido pelo árbitro, não há necessidade de o juiz retomar todo o histórico do problema. A parte interessada precisa somente levar o laudo arbitral ao Judiciário, e, automaticamente, dá-se início à fase de

execução que acionará a parte devedora ao pagamento, por meio das medidas cabíveis, como bloqueio de contas bancárias, constrição de bens, entre outras.

ARBITRAGEM TRABALHISTA

Com a aprovação da Lei n.º 13.467/2017, a arbitragem passou a ser utilizada também em questões trabalhistas. A ação motivada por natureza laboral pode receber o nome de “procedimento” e é permitida ao empregado com ensino superior e remuneração mensal maior que duas vezes o teto dos benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), segundo artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – valor superior a R\$ 11.378,90.

Assim como na arbitragem empresarial, na trabalhista as partes devem eleger, no ato da celebração do contrato de trabalho, a câmara responsável por conduzir eventuais disputas, desde que o funcionário tenha interesse na modalidade de solução de conflito.

De acordo com a assessoria técnica da FecomercioSP, ao assinar os termos do con-

trato de trabalho que contém a cláusula de arbitragem, conhecida como “cláusula compromissória”, as partes estão renunciando à Justiça do Trabalho em caso de um possível embate. A inserção dessa cláusula não é regra, mas opção acordada entre empregado e empregador.

MEDIAÇÃO

A mediação e a conciliação, como os próprios nomes sugerem, são processos voluntários e têm como objetivo restabelecer o diálogo entre as partes para que tenham condições de chegar a uma solução. Um dos objetivos do mediador e do conciliador é fazer com que a exaltação desencadeada pelo embate em situações diversas – por exemplo, questões familiares (pagamento de pensões, divisão de bens, dentre outros) – ceda lugar a um consenso entre os dois lados.

Assim como nos demais mecanismos extrajudiciais, a mediação também reduz o custo financeiro com a ação, além de desburocratizar o processo. No Brasil, a mediação no âmbito empresarial vem crescendo em razão do aumento na complexidade das



disputas, uma vez que é caracterizada por celeridade e confidencialidade. A mediação ajuda a amenizar os ânimos. Além disso, como o mediador não tem autonomia para propor a solução, mas somente abrir caminho para que ambos os lados consigam convergir para uma mesma direção, a imparcialidade é uma característica fundamental desse profissional.

No âmbito do Judiciário, a mediação é comum em casos como pensão alimentícia, divórcio, partilha de bens, acidentes de trânsito, dívidas em bancos, danos morais, guarda dos filhos, demissão e questões de vizinhança.

A ESCOLHA DO PROFISSIONAL

A relação de árbitros e mediadores pode ser encontrada nas câmaras arbitrais. No ato da instauração da arbitragem ou mediação, as partes poderão eleger esse profissional. Algumas câmaras, inclusive a Fecomercio Arbitral, flexibiliza a participação de mediadores e árbitros não integrantes de seu banco de profissionais. Assim, a parte pode eleger o profissional no mercado e indicá-lo para mediação ou arbitragem.

Para exercer o papel de mediador, a Lei n.º 13.140/15 estabelece que a pessoa deverá ser graduada há pelo menos dois anos em curso de ensino superior e que tenha obtido capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores. Além disso, dentre as suas determinações, a legislação confere

AO ASSINAR OS TERMOS DO CONTRATO DE TRABALHO QUE CONTÉM A CLÁUSULA DE ARBITRAGEM, CONHECIDA COMO “CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA”, AS PARTES ESTÃO RENUNCIANDO À JUSTIÇA DO TRABALHO EM CASO DE UM POSSÍVEL EMBATE

às partes a liberdade de se expressarem sem formalidade, sendo consideradas, inclusive, argumentações orais e sem necessidade de publicação no *Diário Oficial*.

Já para a função de árbitro, a Lei n.º 13.129/15 estabelece apenas o dever de ser pessoa capaz e que tenha a confiança das partes. É imprescindível, no entanto, que ele esteja apto a exercer atos da vida civil, uma vez que a função exige uma série de responsabilidades. Embora o curso de árbitro ou da matéria a ser julgada não seja requisito legal (ou obrigatório) que possa ser exigido de um árbitro, quanto mais conhecimento e domínio ele tiver sobre o tema, maior a confiança das partes.

MICROS E PEQUENAS ASSOCIADAS TÊM DESCONTO

A Câmara Empresarial e Trabalhista Fecomercio de Arbitragem – Fecomercio Arbitral pretende contribuir para a desburocratização de processos que podem ser solucionados de forma segura e rápida, por meio da arbitragem. Após entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a FecomercioSP passou a atender a procedimentos nas relações de trabalho, abrindo as possibilidades de acordos extrajudiciais entre empregado e empregador. Pequenas e médias empresas têm descontos especiais nesses serviços.

Se não houver acordo antes da assinatura do termo de arbitragem ou mediação, o valor da taxa de administração do processo equivale a um custo fixo de 2% sobre o valor da causa. Essa porcentagem deve ser desembolsada no ato da assinatura do termo em questão por qualquer uma das partes. Nos casos de empresas de micro e pequeno portes associadas à FecomercioSP, é possível um abatimento desse valor. Já os valores atribuídos ao árbitro ou mediador podem variar de acordo com a complexidade do caso.

Para mais detalhes sobre a Fecomercio Arbitral, escreva para negocios@fecomercio.com.br ou ligue (11) 3254.1700.

Rede virtuosa

Regulamentada há dois anos, a terceirização permite ao empresário decidir em quais áreas os serviços podem ser prestados, criando uma rede de parceiros que somam força de trabalho, produtividade e eficiência para vencer os desafios do dia a dia. Mesmo com tantas vantagens, o empresário deve tomar cuidado com limites de autoridade e controle sobre os funcionários

texto **FILIPPE LOPES**

AO LONGO DOS ANOS, O MERCADO MUDOU, as exigências tributárias e fiscais aumentaram e as empresas precisaram se adaptar à nova era da eficiência e da busca pela qualidade. Atualmente, é difícil imaginar que pequenas ou médias companhias mantenham, internamente, departamentos dedicados a contabilidade, manutenção de equipamentos, limpeza, segurança e transporte. Além de muito caros, existem empresas especializadas nesses serviços que oferecem fun-

cionários treinados e atualizados a preços competitivos.

Para atender a essa nova lógica de mercado, foi promulgada em março de 2017 a Lei n.º 13.429, que alterou as regras do trabalho temporário e passou a admitir a terceirização de atividades específicas e determinadas. Essa lei se tornou o marco regulatório da terceirização, que é o ato de contratar empresas ou pessoas autônomas para prestar serviços em outras companhias.

A novidade gerou dúvidas em relação à terceirização das atividades principais das empresas: por exemplo, uma concessionária de veículos poderia terceirizar o seu quadro de vendedores ou o setor de funilaria?

Também existia a preocupação de que a lei poderia estimular a terceirização automática, ou seja, que as empresas adotassem demissões em massa em seus departamentos para terceirizar as atividades. Diante dessas incertezas, em julho de 2017, a Lei n.º 13.467 (Reforma Trabalhista) alterou novamente as regras, deixando clara a possibilidade de terceirizar qualquer atividade, inclusive a principal.

De acordo com a assessoria técnica da FecomercioSP, as únicas atividades que requerem credenciamento especial do governo para que as empresas possam prestar serviços para terceiros são vigilância e transporte de valores, nas quais as relações de trabalho continuam reguladas por legislação especial e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – uma vez que os trabalhadores têm porte de arma.

Para evitar a terceirização automática, a Reforma Trabalhista criou uma barreira impedindo expressamente que as empresas tomadoras contratem prestadoras de serviços cujos sócios ou empregados tenham sido seus funcionários nos últimos 18 meses.

Outra alteração importante foi a definição da empresa de trabalho temporário, que necessariamente será uma pessoa jurídica, com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ),

VOCÊ SABIA?

Todo terceirizado é autônomo? Não.

Terceirizado é um funcionário registrado na empresa prestadora de serviços e com benefícios trabalhistas pagos por esta. Já o autônomo é um profissional que trabalha por conta própria (não é funcionário de ninguém). Um autônomo pode prestar serviços para outras empresas, assim como o terceirizado.



excluindo-se, portanto, a possibilidade de contratação de pessoas físicas de forma direta. O comércio, que comumente contrata trabalhadores temporários em períodos sazonais (Natal, Dia das Mães, etc.), tem que recorrer às empresas que oferecem mão de obra temporária ou admitir via contrato intermitente ou por tempo determinado.

A reforma também acabou com as discussões judiciais sobre contratação de temporários apenas em razão do acréscimo extraordinário de serviços e da sua imprevisibilidade,

ENTENDA MELHOR

COMO FUNCIONA A QUESTÃO DA RESPONSABILIDADE NOS CONTRATOS COM EMPRESAS TERCEIRIZADAS?

Segundo as Leis n.º 13.429/2017 (Terceirização e Trabalho Temporário) e n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), há dois tipos de responsabilidade. Uma é a responsabilidade subsidiária: se a empresa contratada não pagar salários ou deixar de recolher contribuições previdenciárias e do FGTS de seus empregados, a contratante ou tomadora terá que assumir esses pagamentos/recolhimentos. A outra responsabilidade é a solidária: quando a contratada vai à falência, a contratante também assume todos os encargos trabalhistas.

SE OS FUNCIONÁRIOS DA EMPRESA CONTRATADA NÃO ESTIVEREM COM SEUS DIREITOS TRABALHISTAS EM DIA, A CONTRATANTE PODE SOFRER SANÇÕES?

Sim, além de ter de responder pelas obrigações e encargos trabalhistas, também fica sujeita a multas previstas na CLT. Por isso, é importante que a contratante exija da contratada a apresentação mensal dos comprovantes de quitação dessas obrigações e encargos.

EM CASO DE CORRUPÇÃO, FRAUDE FISCAL OU OUTROS CRIMES COMETIDOS PELA EMPRESA TERCEIRIZADA, A CONTRATANTE TAMBÉM PODE RESPONDER JUDICIALMENTE OU SER COBRADA PELAS DÍVIDAS?

Só se tiver participação ou colaboração nesses crimes, como ocorre, por exemplo, nos delitos apurados pela Operação Lava Jato.

COMO SE PREVENIR?

A principal medida é inserir algumas garantias no contrato com a prestadora de serviços, como exigir depósito caução em valor correspondente à fatura de 1 mês de trabalhos prestados (que fica depositado em conta conjunta das empresas e é levantado ao fim do contrato) e cobrar que, junto com a fatura mensal, a contratada apresente a documentação comprobatória de pagamentos dos salários do mês anterior, bem como dos recolhimentos fiscais e previdenciários do mesmo período, incluindo o FGTS dos empregados. A contratada deve comprovar ainda que atende às determinações da Lei n.º 13.429/2017 relativas ao capital mínimo [ver box]. Os limites de obrigatoriedade de informações dependem dos valores contratuais envolvidos e do porte da empresa contratada, baseados no bom senso. Essa documentação é básica em um contrato que proporcione um mínimo de segurança jurídica.

A CONTRATANTE PODE COLOCAR CLÁUSULA DE RESCISÃO NO CONTRATO CASO A TERCEIRIZADA DESCUMpra OBRIGAÇÃO TRABALHISTA OU COMETA CRIME?

Sim, isso é normalmente feito e recomendável. No caso de prática de crime, sem dúvida. No caso de descumprimento de obrigação trabalhista, antes da rescisão a empresa pode inserir autorização para, por exemplo, só pagar a fatura do mês após o cumprimento da obrigação trabalhista por parte da contratada.

como versava a Lei do Trabalho Temporário (Lei n.º 6.019/74). Agora, o empresário pode contratar temporário sempre que achar necessário, por demanda previsível ou não.

BENEFÍCIOS E ENTRAVES

A possibilidade de terceirizar todas as atividades corporativas é positiva para o setor comercial, pois o risco da atividade econômica é do empresário, e ninguém melhor do que ele para decidir quais áreas podem adotar a nova estrutura.

É possível que o empreendedor se dê conta de que não vale a pena terceirizar tarefas que exijam o contato com dados sigilosos, como a área de recursos humanos ou financeira, por exemplo, preferindo deixar tais funções nas mãos de pessoas de confiança. Também pode haver aversão à terceirização em organizações criadoras de tecnologia ou de produtos exclusivos, que contêm alto valor agregado e não podem ser compartilhados com a concorrência.

Quando a terceirização é a opção mais adequada ao negócio, traz benefícios como a otimização dos gastos trabalhistas, porque a responsabilidade pelos direitos dos funcionários é da prestadora de serviços. Também pode aumentar a qualidade desses serviços e diminuir gastos com treinamento, uniformes e materiais de segurança, pois a empresa terceirizada deve prover tais itens, além de ser responsabilizada caso ocorra qualquer acidente durante o expediente.

Outra vantagem é a garantia da prestação do trabalho, muito importante em setores como comércio, serviços e turismo, pois se um empregado adoecer ou faltar por alguns dias, a terceirizada fornecerá outro profissional para dar conta da tarefa.

Por outro lado, exatamente por assumir todas essas obrigações, as empresas terceirizadas podem oferecer serviços com custos mais elevados do que se fossem realizados por funcionários internos. Então, o empresário deve colocar tudo isso na “ponta do lápis” antes de contratar.

De fato, a modalidade já é usual em diversos setores, como construção civil, indústria automobilística e serviço público.

Existem empresas que se dedicam apenas à administração de atividades terceirizadas (quarteirização), ou seja, uma companhia é contratada para gerenciar a prestação de trabalhos de terceiros. A prática é legal e muito comum em consórcios que prestam serviços ao setor público, como em obras de infraestrutura, mobilidade urbana e zeladoria de parques e praças.

Quanto aos prazos, os contratos terceirizados têm mais flexibilidade em relação ao trabalho intermitente, por exemplo, e podem ser firmados por prazo determinado, indeterminado ou por tarefa. No intermitente, apesar de o funcionário trabalhar conforme o chamado do empregador, ele é um trabalhador contratado via CLT, ou seja, tem seus direitos pagos pela empre-

sa. Já o terceirizado tem seus benefícios trabalhistas pagos pela empresa prestadora de serviços.

A terceirização é uma importante ferramenta tanto para empregados como para empregadores, pois garante os direitos dos trabalhadores, que continuam com carteira assinada e com benefícios da CLT, e dá às empresas a oportunidade de planejar as áreas que delegará a terceiros.

Além disso, em um longo período de crise econômica, como a atual, é um mecanismo que pode alavancar o empreendedorismo nacional, no qual as empresas de micro ou pequeno porte somam 93% do total. A alternativa abre oportunidades para pequenos empresários ampliarem seus negócios, encorajando a concepção de empresas para prestar serviços de qualidade.

FIQUE ATENTO

Se o empregado terceirizado for subordinado ao contratante, a Justiça poderá identificar vínculo de emprego e o empresário terá de arcar com todos os gastos relacionados aos direitos trabalhistas do prestador de serviços, tais como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), décimo terceiro salário, recolhimento para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), férias remuneradas, pagamento de horas extras, vale-transporte e licença-maternidade. É como se ele tivesse carteira assinada pela empresa tomadora.

ATENÇÃO!

A empresa que quiser atuar como prestadora de serviços a terceiros deve preencher os requisitos:

1. prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
2. registro na Junta Comercial;
3. capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

NÚMERO DE EMPREGADOS	CAPITAL MÍNIMO
até dez	R\$ 10 mil
de 11 a 20	R\$ 25 mil
de 21 a 50	R\$ 45 mil
de 51 a 100	R\$ 100 mil
mais de 100	R\$ 250 mil

4. estar registrada como empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho.



FORMATOS DE CONTRATOS



Existem três tipos de contratos possíveis para trabalhos temporários e prestação de serviços, segundo as novas regras introduzidas pela Lei n.º 13.429/2017 (trabalho temporário) e pela Reforma Trabalhista. Veja nas próximas páginas os detalhes sobre cada um deles e quais são os direitos dos trabalhadores de cada formato:

É fundamental que o empresário entenda que, na terceirização, o trabalhador, seja autônomo, seja oriundo de empresa terceirizada, não é subordinado dele, portanto, não pode lhe dar ordens diretas, punições, advertências e comandos para a execução do trabalho, como se fosse seu empregado. A rotina laboral, com carga horária definida, utilização das instalações da empresa (ter local de trabalho fixo), entre outros, também pode caracterizar vínculo empregatício.

De acordo com a FecomercioSP, o pagamento de benefícios (vale-transporte e vale-alimentação, plano de saúde, etc.) aos terceiros pela tomadora pode ser acordado via contrato de prestação de serviços, mas não são obrigatórios nem caracterizam vínculo trabalhista.

É comum que uma empresa contrate outras terceirizadas ou autônomos para realizar serviços internos, porém, o contratante deve se ater aos limites já citados sobre subordinação e rotina de tarefas, e enquanto o terceirizado estiver na empresa, deve ter acesso aos mesmos benefícios dos demais funcionários, como acesso a refeitório e ambulatório médico. Além desses benefícios, outros poderão ser negociados entre as empresas tomadora e contratada.

Outro ponto delicado – que a assessoria técnica da Entidade recomenda que o empresário evite – é exigir que o terceirizado autônomo trabalhe apenas para a sua empresa (contrato de exclusividade). Apesar de a Reforma Trabalhista apontar que a exclusividade não caracteriza vínculo empregatício, a questão depende da interpretação do juiz do Trabalho. Antes da reforma, grande parte das ações trabalhistas relacionadas ao vínculo empregatício por

contrato de exclusividade com terceirizados era considerada favorável ao autônomo.

FRAUDE CONTINUA SENDO FRAUDE

Terceirizar não é ter permissão para burlar a lei. As regras da CLT continuam valendo caso empregados ou empregadores descumprirem qualquer ponto, terão que arcar com multas e sanções.

A “pejotização”, como ficou conhecido o ato de contratar um prestador de serviço com CNPJ – portanto, sem carteira assinada – para exercer a mesma atividade de um empregado (com carga horária fixa, subordinação e rotina de trabalho), sem arcar com as obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, já era proibida antes da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista e continua enquadrada como ato ilícito. As empresas que burlam a lei com a pejotização estão sujeitas a multas na Justiça do Trabalho e devem pagar os direitos dos trabalhadores que comprovarem vínculo desde a contratação.

CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

É realizado entre o trabalhador e a empresa e pode variar de 90 dias a, no máximo, 2 anos. Como se trata de um contrato no qual todas as partes sabem quando terminará, dispensa aviso-prévio, a menos que tenha alguma cláusula contratual específica

sobre isso. Em caso de rescisão antes do período estipulado (por iniciativa do empregador ou do empregado), a parte solicitante terá de pagar indenização referente a 50% dos salários que seriam pagos até a data prevista para o término do acordado.

Esse tipo de contrato é registrado em carteira de trabalho, e o empregador deve recolher as contribuições ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e pagar o décimo terceiro salário proporcional, entre outras obrigações legais.

CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO DE 90 DIAS A 2 ANOS

→ Ambos cumprem o contrato.

EMPRESA E EMPREGADO COMBINAM UM PERÍODO PARA A DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

→ Uma das partes decide romper o contrato antes do prazo combinado.

O empregador recolhe as contribuições ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), paga ao empregado o décimo terceiro salário proporcional, entre outras obrigações legais.

A parte solicitante paga indenização referente a 50% dos salários que seriam pagos até a data prevista para o término do acordado. Se o empregador contratar o empregado por 2 anos e dispensá-lo ao fim do primeiro ano, deverá pagar 6 meses de salário ao empregado dispensado. Caso seja o empregado a desistir do emprego no mesmo período, deverá devolver valores equivalentes a 6 meses de salário.

CONTRATO INTERMITENTE (NÃO CONTÍNUO)

Também é firmado entre empresa e trabalhador. O contrato deve conter o valor da hora ou dia de trabalho, que não deve ser inferior ao montante pago para empregados que exerçam a mesma função na empresa, em jornadas integrais. Se não houver uma referência, o valor nunca pode ser inferior ao da hora correspondente ao salário-mínimo. O prazo pode ser determinado de acordo com as necessidades de ambas as partes e em mais de um período. Conforme as novas regras, o empregador tem de convocar o empregado para o trabalho com antecedência mínima de 3 dias corridos e se certificar de que ele tenha recebido o aviso. Por sua vez, o funcionário tem 24 horas para responder se aceita ou não a convocação para trabalhar. O período de inatividade não será remunerado ou considerado tempo à disposição do empregador. Com isso, o contratado poderá, quando não convocado, trabalhar com outros empregadores, independentemente de serem do mesmo ramo de atividade. Um ano após a última convocação ou o último dia de serviço prestado, se não houver contato entre as partes, o contrato de trabalho é considerado extinto. A empresa que contratar trabalhador na modalidade intermitente sofrerá a incidência dos encargos trabalhistas de férias proporcionais mais um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado, adicionais legais, FGTS e Previdência, além das férias.

CONTRATO DE TRABALHO DURA DEZ DIAS DENTRO DE UM MÊS

EMPRESA CONVOCA TRABALHADOR

Trabalhador aceita convocação, 4 dias depois, começa a trabalhar.

Trabalhador recusa a convocação, 24 horas depois, presta serviços outra empresa.

Trabalho ocorre por 10 dias, com remuneração não inferior ao montante pago para empregados que exerçam a mesma função na empresa, em jornadas integrais; ou não inferior ao da hora correspondente ao salário-mínimo e incidência dos encargos trabalhistas.

Empresa e trabalhador não mantêm contato por mais de um ano e contrato de trabalho é considerado extinto.

Empresa convoca trabalhador para outras datas ao longo do ano e ciclo se repete.

CONTRATO TEMPORÁRIO

Contrato firmado entre empresas (prestadora de serviço com empresa contratante), que fornecerá a mão de obra para a empresa onde o funcionário efetivamente trabalhará. Mesmo se não possuir vínculo trabalhista com o trabalhador temporário, a empresa tomadora dos serviços é responsável pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores sempre que o local da prestação se der nas

suas dependências ou em outro que venha indicar. A companhia também deve oferecer ao trabalhador os mesmos atendimentos médico e ambulatorial e refeição destinados aos seus empregados. A empresa prestadora de serviços, por sua vez, é responsável pela remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora – cada

hora acima da jornada de 8 horas diárias deve ser remunerada com acréscimo de 50%. Além disso, os trabalhadores temporários têm direito a férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, seguro contra acidente de trabalho, FGTS e proteção previdenciária.

EMPRESA CONTRATA PRESTADORA DE SERVIÇOS

Prestadora fornece mão de obra por meio de serviços prestados por funcionários.

Empregado presta serviços nas dependências da empresa ou em outro local que seja indicado, com direito às mesmas condições dos demais empregados.

Se fizer horas extras, o funcionário temporário receberá acréscimo de 50% sobre o valor de cada hora acima da jornada de 8 horas diárias.



PREVIDÊNCIA COM A REFORMA É DIFÍCIL. SEM A REFORMA É IMPOSSÍVEL.

TUTU

Somos empreendedores, líderes empresariais e, acima de tudo, brasileiros.

Acreditamos que o crescimento da economia anda lado a lado com o desenvolvimento social e que não existe avanço diante do empobrecimento da Nação, da ausência de investimentos e da inviabilização do futuro.

É por isso que apoiamos a Reforma da Previdência.

Hoje, consumimos 14% do nosso PIB, mais da metade das despesas primárias da União, com os regimes públicos e privados. E o resultado disso? As verbas para outras áreas, como educação e saúde, são reduzidas drasticamente.

Há desigualdades que precisam ser corrigidas.

Nossa população está envelhecendo, as famílias têm cada vez menos filhos e, em alguns anos, o sistema será impraticável se não tomarmos atitudes agora.

As medidas são polêmicas? Sim.

Duras? Certamente.

Mas urgentes e necessárias para o País seguir em frente e evitar um colapso.

Por isso, devemos mudar já. E seguir um caminho que pode ser difícil, mas que leva a um Brasil melhor e possível.

• ARTIGO •

Queremos menos amarras

LEANDRO ALVES
DE ALMEIDA,

assessor jurídico
da FecomercioSP

A MEDIDA PROVISÓRIA (MP) N.º 881/2019, aprovada pelo Congresso Nacional em meados do mês de agosto, representa um fôlego para o ambiente de negócios no Brasil, em particular para as micros e pequenas empresas – grupo que responde pela maior parte da oferta de empregos no País. Denominada “MP da Liberdade Econômica”, ela abre caminhos para a reativação da atividade econômica e para a geração de novos postos de trabalho, hoje um dos principais obstáculos socioeconômicos do País.

O texto, norteado pelo conceito da desburocratização, tem estreita relação com bandeiras defendidas há anos pela FecomercioSP. Com a redução da intervenção do Estado no cotidiano empresarial, a MP serve como um novo estímulo ao empresário em termos de investimento. Por exemplo: a dispensa de alvarás e licenças de funcionamento para empreendimentos de baixo risco vem ao encontro dessa proposta, pois possibilita que pequenos empreendedores possam desenvolver os negócios, trabalhando de maneira menos engessada pelo excesso de regulações.

A mudança na obrigatoriedade do registro de ponto, válida agora apenas a empresas com mais de 20 trabalhadores, beneficia as micros e pequenas ao dispensá-las do investimento em sistemas eletrônicos. A emissão da carteira de trabalho, que passa a ser por meio eletrônico, o armazenamento de documentos e a apresentação destes aos órgãos fiscalizatórios, que poderá ser realizada por meio digital, facilitam processos e procedimentos.

No entanto, um dos trechos mais discutidos da medida provisória, a autorização para o trabalho aos domingos e feriados, foi retirado da MP pelo Senado. Diante dessa modificação, a Federação recomenda que as empresas do comércio continuem consultando a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de suas categorias. Afinal, elas podem ter regras específicas sobre a remuneração e a compensação de domingos e feriados.

A FecomercioSP segue atuando intensamente nos âmbitos estadual e federal com o objetivo de reduzir procedimentos e normas que impeçam o exercício livre da atividade econômica. Parte desse trabalho pode ser acompanhado em nosso portal na internet, bem como nos outros canais de comunicação da Entidade, que encara o atual momento nacional como um ponto de virada na agenda empresarial nacional.

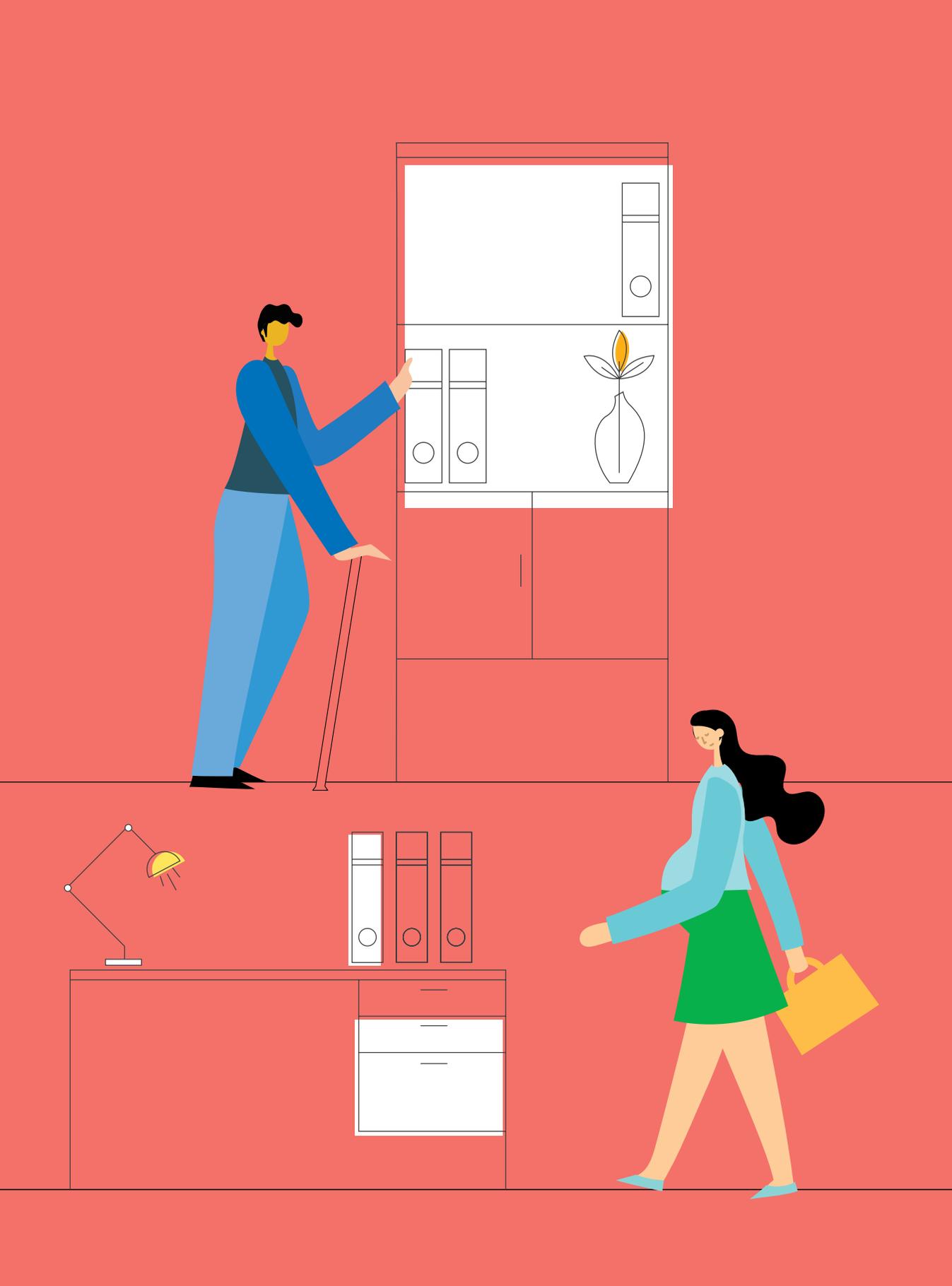
Direitos da gestante e do acidentado

Trabalhadores em condições especiais, como grávidas e vítimas de acidente de trabalho, contam com várias prerrogativas – de acordo com as legislações trabalhista e previdenciária. A estabilidade no emprego está entre as principais. Confira em detalhes o que cada um pode usufruir

texto GUILHERME MEIRELLES

O RESULTADO POSITIVO DO EXAME de gravidez pode vir acompanhado de receio de demissão. O medo é infundado. A lei garante à gestante o direito à estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez – que pode ser informada ao seu gestor por qualquer meio. Estabilidade é estendida por cinco meses após o parto. A única exceção é a demissão por justa causa, provocada por ato doloso que quebre a confiança entre as partes, como roubo, furto ou similar. Mesmo se desconhecida a gravidez, a demissão não é permitida. Nesses casos, a dispensa pode ser revertida pela Justiça Trabalhista. Con-

forme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregador não pode exigir atestado médico confirmando a gravidez. Se a colaboradora for dispensada e engravidar durante o aviso-prévio, a demissão é revogada até que se cumpra o trâmite legal de cinco meses de estabilidade provisória. Caso a empresa se mantenha irredutível na demissão, a gestante terá garantidos todos os seus direitos trabalhistas (décimo terceiro, férias proporcionais, retirada de FGTS, etc.), calculados com inclusão do período de estabilidade provisória de cinco meses. Mas poderá enfrentar um processo judicial.



A partir do 28º dia antes do parto, a gestante pode pedir afastamento do trabalho e, conforme o risco da gravidez, antecipar o repouso. Durante a gestação, o empregador é obrigado a liberar a funcionária para a realização de até seis exames médicos e demais exames complementares e sem limites para consultas, sempre mediante apresentação do atestado. Em alguns casos, conforme acordo coletivo, a mãe pode pedir dispensa para acompanhar filhos de até 14 anos em procedimentos médicos.

Caso a futura mãe desempenhe função que acarrete prejuízo à sua saúde ou ao desenvolvimento do bebê, poderá solicitar troca temporária de função. Essa situação é comum em frigoríficos, clínicas e hospitais. Caso não haja alternativa, o empregador deve conceder licença remunerada. Quando ocorre o aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a mulher terá o direito de permanecer em repouso durante 14 dias e retorno garantido ao cargo que ocupava antes de seu afastamento.

A remuneração é assegurada pela Lei n.º 8.213/91 por meio da licença-maternidade de 120 dias, contados a partir do dia em que deixa o hospital. A licença-maternidade, no mesmo valor do salário da funcionária, é paga pela empresa, que promove as devidas compensações no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com os recolhimentos das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, ao empregado. Durante o período, permanece

a contagem normal para efeito das férias e do décimo terceiro salário e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Se a mãe tiver direito a férias vencidas, poderá usufruir dos 30 dias devidos no fim da licença-maternidade.

A legislação determina os mesmos direitos para os casos de adoção de criança ou jovem de qualquer idade e de obtenção de guarda para crianças até 12 anos. No caso das contribuintes do INSS, há o salário-maternidade, que é pago pelo empregador por repasse do INSS. O cálculo é feito com base no salário-mínimo (R\$ 998) até o teto de R\$ 5.839,45 – conforme cálculo de contribuição da segurada. Na volta ao trabalho, a mãe terá direito a dois descansos especiais, de 30 minutos cada um, para amamentar seu filho até que ele complete seis meses de idade.

LICENÇA-PATERNIDADE

A legislação não se esqueceu dos pais, que ganham cinco dias de folga a partir do nascimento. Nas situações de adoção, vale o mesmo tanto para casais hétero como homossexuais. A jurisprudência estabelece ainda que, nos casais homossexuais femininos, a gestante usufrua dos mesmos direitos trabalhistas e previdenciários.

Embora pouco comum no setor de comércio, as grávidas que trabalham em corporações cadastradas no Programa Empresa Cidadã podem ter direito à prorrogação por 60 dias da licença-maternidade, em virtude de benefícios tributários concedidos ao empregador.



ACIDENTE DE TRABALHO

Doenças e acidentes no trabalho também têm normas específicas. Para a Justiça Trabalhista, não há diferenças de direitos entre os trabalhadores que se acidentam durante o exercício de suas funções (acidente de carro no horário de trabalho, por exemplo) daqueles que desenvolvem doenças ao longo de muitos anos, em decorrência da própria atividade laboral. Ambos podem usufruir dos benefícios trabalhistas e previdenciários decorrentes de acidente de trabalho.



	DOENÇAS DO TRABALHO	DOENÇAS PROFISSIONAIS
QUAIS SÃO	Aquelas que se formam no ambiente de trabalho e têm relação com a atividade.	Aquelas produzidas ou desencadeadas no ambiente de trabalho e diretamente relacionadas à profissão do trabalhador.
TIPOS MAIS COMUNS	LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e Dort (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).	Disacusia (surdez) na área metalúrgica, pneumoconiose para os trabalhos em mineração e contaminação por poeira em minas de carvão.
DIREITOS PREVISTOS	Auxílio-doença acidentário (pago nos primeiros 15 dias de afastamento pelo empregador, e a partir do 16º dia, pelo INSS. O empregador deve recolher FGTS no período de duração do benefício acidentário, sendo o tempo de afastamento contado como tempo de serviço, inclusive para fins de aposentadoria).	O mesmo que vale para as doenças do trabalho mais adicional de insalubridade (entre 40% e 10% do salário-mínimo); adicional de periculosidade (varia conforme o acordo coletivo) e aposentadoria especial (para condições prejudiciais à saúde ou integridade física).
ESTABILIDADE	São 12 meses após o fim do pagamento do auxílio-doença acidentário. O empregado pode ser demitido apenas por justa causa.	

FALE COM A FECOMERCIO-SP

EM CASO DE DÚVIDAS, ESCREVA PARA NEGOCIOS@FECOMERCIO.COM.BR OU LIGUE (11) 3254-1700

Para você e para o seu bolso,
MELHOR DA SAÚDE
você encontra na Qualicorp.



Empregador do Comércio:
em parceria com a FECOMERCIO-SP,
a Qualicorp oferece planos com
excelentes hospitais
e laboratórios, livre escolha com
reembolso, seguro viagem e
carências reduzidas.²

PLANOS
A PARTIR DE

R\$ **291**¹



Simule seu plano em qualicorp.com.br

Se preferir, ligue 0800 799 3003

FECOMERCIO SP

 **Qualicorp**
Sempre do seu lado.

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). ²A disponibilidade e as características da rede médica e/ou do benefício especial podem variar conforme as condições contratuais do plano adquirido. Planos de saúde coletivos por adesão, conforme as regras da ANS. Informações resumidas. A comercialização dos planos respeita a área de abrangência da operadora de saúde, bem como a disponibilidade para cada entidade de classe. Os preços e as redes estão sujeitos a alterações, por parte da operadora de saúde, respeitadas as disposições contratuais e legais (Lei nº 9.656/98). Condições contratuais disponíveis para análise. Agosto/2019.

À mesa de negociações

Já começaram as tratativas para a elaboração da edição 2019/2020 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos comerciários de São Paulo (capital e interior). O objetivo é que seja obtido um equilíbrio entre os pleitos apresentados pelos representantes patronais e profissionais

texto LÚCIA HELENA DE CAMARGO

A **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** (CCT) ganhou importância com a Reforma Trabalhista (2017), que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado. A convenção é firmada entre representantes de sindicatos patronais e laborais. As negociações para o período 2019/2020, com data-base em 1º de setembro, já estão em andamento. Uma mudança relevante na edição 2019/2020 ocorrerá para aumentar a adaptação aos princípios introduzidos pela reforma, por meio de cláusulas adesivas. Essa ferramenta permite que as empresas interessadas em incluir determinadas medidas obtenham certificados de adesão, do-

mentos que conferem legitimidade e proporcionam a segurança jurídica necessária aos termos negociados. A prestação desse serviço é provida pelas representações sindicais patronais e profissionais.

De acordo com a assessoria técnica da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), entre os principais pontos da pauta patronal atual estão as condições especiais relativas aos intervalos para descanso, teletrabalho, remuneração por produtividade, troca do dia de feriado, participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados com assistência das respectivas entidades e incremento a

**VEJA ALGUNS DOS
PONTOS CONSTANTES
DA PAUTA PATRONAL
PARA ESTE ANO**

programas de demissão voluntária/incentivada, além de temas como Repis, jornadas diferenciadas e trabalho em feriados, sempre presentes nas rodadas de negociações.

Nas convenções assinadas no ano passado foram contempladas novas condições como reajuste salarial com observância de teto; flexibilização do horário de trabalho com a instituição de jornadas diferenciadas; desoneração do trabalho aos domingos e feriados; regramento do trabalho intermitente; regimes de compensação diferenciados (“Semana Espanhola”); termo de quitação anual de obrigações trabalhistas; redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; caracterização de grupo econômico; regulamentação do intervalo intrajornada; troca do dia de feriado; e controle eletrônico alternativo de ponto.

Convém lembrar que as convenções ou os acordos coletivos, sobre os quais falaremos mais adiante [veja box], não podem retirar nenhum direito trabalhista garantido pela Constituição Federal ou pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como salário-mínimo, licença-maternidade e licença-paternidade, seguro-desemprego, entre outros pontos já consolidados.



**INTERVALO PARA
ALIMENTAÇÃO E DESCANSO**

A possibilidade de redução do intervalo de 1 hora para 30 minutos, a depender da situação em cada caso, pode interessar tanto ao empregado como à empresa.

TELETRABALHO

Introduzido na CLT em 2011, o detalhamento das regras para esse regime de trabalho a distância ocorreu por meio da Lei n.º 13.467/2017. As empresas precisam se adaptar para implementar a modalidade.

**REMUNERAÇÃO POR
PRODUTIVIDADE**

Essa possibilidade torna-se mais atrativa e coerente com o regime de trabalho a distância ou teletrabalho, em que a empresa não tem controle efetivo da jornada de trabalho ou da produção. Essa cláusula pretende permitir expressamente o ajuste dessa forma de remuneração, como é o caso, por exemplo, da remuneração pela quantidade de contatos com clientes ou de vendas efetuadas.



TROCA DO DIA DE FERIADO

O objetivo dessa cláusula é que o comércio elimine as pontes nos feriados e, dessa forma, em cada uma dessas ocasiões, ganhe um dia a mais de atendimento aos consumidores.

**PRÊMIOS DE INCENTIVO
EM BENS OU SERVIÇOS**

Diferentemente da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), na qual todos os empregados se beneficiam do desempenho geral da empresa, a sugestão aqui será a implementação de metas por departamentos ou setores que, se atingidas, beneficiem apenas os empregados que as atingirem.

**PARTICIPAÇÃO DOS
TRABALHADORES NOS
LUCROS E RESULTADOS**

A PLR continua existindo, de todo modo. A assistência dos sindicatos laboral e patronal na implantação de programas desse tipo confere segurança jurídica ao acordo que define regras, metas e condições.

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA INCENTIVADA (PDV)

Principalmente em momentos de crise ou redução da atividade econômica, as empresas buscam alternativas para enxugar seus quadros de empregados. A implementação de PDV é uma medida que atende a esse objetivo e, ao mesmo tempo, proporciona compensação financeira aos empregados que aderirem e a quitação plena dos direitos advindos do contrato de trabalho.

CARGOS DE CONFIANÇA

A definição e caracterização de cargo de confiança sempre foi matéria controversa. Convém voltar à mesa de negociações para atualizar a lista de atribuições de gerentes, por exemplo, que de modo geral não se sujeitam ao controle da jornada de trabalho.

AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

A legislação dispõe que o empregador só pode efetuar descontos no salário se previstos em lei (casos de IRRF, INSS, VT, etc.) ou em contratos coletivos, além dos adiantamentos. A assessoria técnica da FecomercioSP aconselha que todos os descontos sejam previstos na norma coletiva, para evitar o risco de questionamentos futuros. Por outro lado, é do interesse das empresas em geral que os trabalhadores tenham a maior disponibilidade possível dos seus salários em espécie, de forma a lhes propiciar mais acesso a bens e serviços no mercado consumidor.

EXAMES MÉDICOS

Têm sido relatados casos em que o empregado se recusa a se submeter a exames médicos pelo convênio médico da empresa por ocasião da alta previdenciária, por receio de divergência entre os resultados e, dessa forma, correr o risco de ficar sem o salário e sem o benefício previdenciário. Ocorre que é direito da empresa se certificar, por médico de sua confiança, da efetiva condição de saúde do trabalhador que ficou afastado, por exemplo, por um longo período, mesmo porque não é incomum a ocorrência de alta previdenciária “por decurso de tempo”, sem que o trabalhador tenha se submetido à perícia médica. A referida cláusula visa a evitar esse impasse entre a empresa e o empregado, conferindo ainda segurança jurídica a ambos.

REGIMES DE PLANTÃO OU PRONTIDÃO

Algumas empresas necessitam, em decorrência de suas atividades, que alguns empregados permaneçam em regime de plantão (no local de trabalho) ou prontidão (fora do local de trabalho) para atendimento de demandas suas ou de seus clientes. O regime de sobreaviso se aplica aos empregados que permanecem de prontidão (fora do local de trabalho), aguardando ordens. No entanto, como não há previsão no contrato dos comerciários sobre a remuneração devida nesses casos, a jurisprudência tem aplicado, por analogia à norma legal dos ferroviários, a remuneração dessas horas à razão de um terço do salário-hora devido.

O contrato individual de trabalho pode fixar a remuneração dessas horas de forma diversa à prevista em lei para os ferroviários, principalmente se levarmos em consideração que a norma aplicável àqueles trabalhadores foi estabelecida numa época em que não existiam aparelhos celulares ou bipes, sendo o empregado obrigado a ficar em casa para receber o eventual chamado para o trabalho. A cláusula proposta pretende estabelecer um percentual de remuneração sobre o salário na hipótese de inexistir previsão no contrato de trabalho.

UMA MUDANÇA RELEVANTE NA EDIÇÃO 2019/2020 OCORRERÁ PARA AUMENTAR A ADAPTAÇÃO AOS PRINCÍPIOS INTRODUZIDOS PELA REFORMA, POR MEIO DE CLÁUSULAS ADESIVAS



ACORDO COLETIVO: EQUILÍBRIO É A CHAVE

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um instrumento que resulta do pacto firmado entre sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. A Reforma Trabalhista trouxe a mudança de status do acordo, que passou a prevalecer sobre a CCT.

Por definição, o acordo reúne somente a empresa, os empregados e o sindicato profissional. Entretanto, a assessoria técnica da FecomercioSP recomenda que representantes patronais integrem a mesa de negociações, a fim de garantir que os termos sejam equilibrados para todas as partes envolvidas e, assim, sejam evitados conflitos futuros.

A CCT 2018/2019 dos comerciários prevê que a Federação e os sindicatos patronais participem obrigatoriamente das rodadas de negociação dos acordos coletivos, de modo a prestar assistência às empresas. A assessoria técnica da Federação mantém a instrução para que a cláusula seja renovada na negociação da CCT 2019/2020.



Ao assessorar as negociações, a entidade sindical patronal leva em consideração o momento econômico-financeiro da empresa e as reivindicações do sindicato dos empregados. A mediação pela FecomercioSP agrega às negociações a segurança jurídica de quem acompanha há anos a evolução da lei e da jurisprudência sobre o assunto.

Entre os itens que causam mais impacto para o empresário e, portanto, estão no topo da lista das negociações nos acordos coletivos, estão muitas questões comuns às CCTs, como normas que regem as modalidades de registro de jornada de trabalho; trocas do dia de feriado; banco de horas; folgas e períodos de descanso; fracionamento das férias; teletrabalho ou home office; trabalho intermitente; e participação nos lucros e resultados e remuneração por produtividade e desempenho individual, além de benefícios e regras para programas de demissão voluntária.

As normas coletivas têm período de vigência máxima de dois anos. Entretanto, como as regras incorporadas a ele dificilmente serão excluídas em pactos futuros, é de grande importância a participação e a orientação da entidade sindical patronal na formatação do instrumento normativo.



Consulte informações sobre como obter assistência para elaboração de CCT ou acordo coletivo pelo e-mail aj@fecomericio.com.br ou pelos telefones (11) 3254-1780 e 3254-1773.

Mais autonomia para empreender

MP da Liberdade Econômica tende a refletir positivamente no desempenho da atividade econômica empresarial ao estipular normas que destravam procedimentos obrigatórios

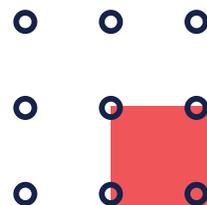
texto ALINE CARVALHO



CAUSAS PRIORITÁRIAS desde sempre defendidas pela FecomercioSP ao longo dos últimos anos, a livre-iniciativa, a desburocratização e o incentivo ao empreendedorismo ganharam força com a recente aprovação no Congresso Nacional, em agosto, da Medida Provisória n.º 881/2019, conhecida como “MP da Liberdade Econômica”. Entre os artigos contemplados no texto, destacamos nesta edição de **C&S** os que trazem impactos positivos para o comércio, principalmente no que diz respeito à simplificação das atribuições diárias do empresário. Confira os principais pontos que devem trazer benefícios visíveis ao comércio de bens e serviços.



A MEDIDA É RELEVANTE, POIS REDUZ A BUROCRACIA DO AMBIENTE DE NEGÓCIOS, FAVORECENDO, PRINCIPALMENTE, PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS. A FECOMERCIO-SP ATUOU EM CONJUNTO COM O CONGRESSO NACIONAL PARA QUE O TEXTO NÃO CADUCASSE



OBRIGATORIEDADE DO REGISTRO DE PONTO APENAS ÀS EMPRESAS COM MAIS DE 20 TRABALHADORES

A ampliação desse benefício, antes voltado às empresas com até 10 funcionários, vai influenciar o cotidiano dos micros e pequenos empreendimentos, já que oferece ao empresário a possibilidade de decidir pelo investimento (ou não) em sistema eletrônico, bem como assumir as obrigações acessórias oriundas desse recurso. A MP também instituiu o ponto por exceção, ou seja, aquele que só é marcado quando existe jornada extraordinária. O controle das horas extras pode ser feito em qualquer uma das três modalidades de marcação de ponto: manual, mecânica ou eletrônica.

DISPENSA DE ALVARÁS PARA ATIVIDADES CONSIDERADAS DE BAIXO RISCO

A exclusão da necessidade de qualquer tipo de licença (como alvarás de funcionamento), para atividades de baixo risco, independentemente do porte da empresa, vai estimular a formalização de pequenos negócios, além de reduzir o prazo de abertura. A FecomercioSP recomenda que a prefeitura da respectiva cidade onde a empresa está localizada seja consultada em razão das regras municipais.

CARTEIRA DE TRABALHO DIGITALIZADA E PRAZO DE 5 DIAS ÚTEIS PARA ANOTAÇÕES

A emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) passa a ser por meio eletrônico, mantendo o documento em papel como exceção. Houve também a ampliação do prazo de 48 horas para 5 dias úteis para que o empregador faça anotações na carteira, nos casos de admissão ou alterações das condições de trabalho.

ARMAZENAMENTO DIGITAL DE DOCUMENTOS PÚBLICOS OU PRIVADOS

Desde que preservada a integridade das informações, registros públicos realizados em cartório podem ser digitalizados, e isso aumenta expressivamente a capacidade de armazenamento de documentos – antes, entulhados em grandes arquivos físicos. A MP permite, inclusive, que tais documentos sejam apresentados na versão digital para fins de fiscalização. Alguns deles, porém, requerem um código de autenticação. Outro ponto são os registros de atos societários nas juntas comerciais, que passarão a ser realizados predominantemente em meio eletrônico.





CONTROLE DE ABUSO REGULATÓRIO

A administração pública não poderá editar normas que afetem a exploração de atividade econômica, infração batizada de “abuso regulatório”. São exemplos dessas infrações: a criação de reserva de mercado em prejuízo aos demais concorrentes, o impedimento na entrada de novos competidores no País, a instituição de limites à formação de sociedades empresariais, entre outros.

EXTINÇÃO DO E-SOCIAL E DO SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO “BLOCO K”

A FecomercioSP apoia a simplificação ou extinção dos sistemas que criam entraves ao setor produtivo, bem como é contrária à possível exigência do envio em duplicidade da mesma informação. Os sistemas serão substituídos por outro mais simplificado.

ALTERAÇÕES NA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA, CONCEITUADA COMO ATOS QUE CONFIGURAM O DESVIO DE FINALIDADE E A CONFUSÃO PATRIMONIAL

Essas alterações concedem mais segurança jurídica ao setor produtivo, possibilitando maior desenvolvimento das atividades empresariais.

CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA LIMITADA POR UMA ÚNICA PESSOA

A constituição de empresa limitada poderá ser feita por uma única pessoa, assim como ocorria com a Eireli.

CRIAÇÃO DE COMITÊ FORMADO POR MEMBROS DE CARF, RECEITA FEDERAL E PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL PARA EDIÇÃO DE SÚMULAS VINCULANTES DA ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA FEDERAL

Os processos administrativos fiscais são conhecidos pela morosidade em razão da atuação ineficaz dos órgãos administrativos de julgamento. Segundo o texto da MP, será criado um conselho formado por representantes do Fisco e dos contribuintes, que irá consolidar os entendimentos vinculantes, garantindo mais celeridade à resolução da demanda e evitando o ajuizamento de cobranças executivas ilegais.

ALTERAÇÃO NAS HIPÓTESES DE DISPENSA DE ATUAÇÃO DA PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL NO CONTENCIOSO TRIBUTÁRIO

A inclusão de novas hipóteses para dispensa de atuação da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional será um avanço para a diminuição do contencioso administrativo e judicial tributário. Com esse dispositivo, os representantes públicos poderão deixar de contestar ou recorrer de decisões que forem ao encontro da jurisprudência pacífica dos tribunais superiores, além de adotar métodos adequados para solução do litígio para viabilizar o empenho necessário do Estado na cobrança dos créditos fiscais de maior relevância e pertinência.

ALTERAÇÃO NAS HIPÓTESES EM QUE OS AUDITORES FISCAIS DA RECEITA FEDERAL CONSTITUAM E PROMOVAM A COBRANÇA DO CRÉDITO TRIBUTÁRIO

Outra questão muito criticada é a atuação dos auditores fiscais, que promoviam cobranças desproporcionais e exageradas dos créditos tributários sem observar a evolução jurisprudencial dos temas que atuavam. Com a alteração promovida pela MP, os auditores fiscais poderão deixar de promover atuações de créditos fiscais que estiverem consolidados pela

jurisprudência dos tribunais superiores, promovendo a cobrança de receitas que forem efetivamente devidas pelos contribuintes.

EXTINÇÃO DO FUNDO SOBERANO DO BRASIL

Criado com a finalidade de ser uma poupança pública vinculada ao Ministério da Economia, em 2018 os recursos foram resgatados para abatimento parcial da dívida pública e equilíbrio das contas estatais. Diante do aproveitamento integral dos seus recursos no ano passado, por meio da MP n.º 830/18, e de sua inutilização perante o Estado, o fundo foi extinto para reduzir os custos burocráticos e de manutenção.



Descanso na medida

O parcelamento das férias é uma das novidades trazidas pela Reforma Trabalhista e pode beneficiar tanto empregado como empregador, pois com a concordância do funcionário, permite que se programe a divisão das folgas para períodos de menor movimento para o negócio. As regras para os intervalos intrajornadas também se tornaram mais flexíveis.

texto **FILIPE LOPES**

DESDE QUE HAJA CONCORDÂNCIA do empregado, as férias podem ser desfrutadas em até três períodos, sendo que um não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais devem ter pelo menos cinco dias consecutivos cada. Essa é uma novidade trazida pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), que permite a empregados e empregadores firmarem acordos sobre parcelamento das férias conforme suas preferências. A medida beneficia a empresa, que pode sugerir períodos de menor movimento para o negócio e, assim, não comprometer a produtividade, e também aos empregados, que podem gozar as férias em três momentos diferentes do ano, tendo

liberdade para avaliar suas necessidades de descanso ou lazer.

Todos os trabalhadores urbanos e rurais têm direito às férias anuais remuneradas acrescidas de um terço. O valor deve ser pago em até dois dias antes do início das férias, sob pena de o empregador arcar com o pagamento em dobro.

Havendo o fracionamento em três períodos, o último precisa ocorrer dentro do período concessivo (até 12 meses após um ano de contrato de trabalho, concedendo direito aos 30 dias de férias remuneradas), sob pena de o empregador pagar em dobro as férias gozadas após o prazo legalmente permitido.





TODOS OS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS TÊM DIREITO ÀS FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS ACRESCIDAS DE UM TERÇO DO SALÁRIO. O VALOR DEVE SER PAGO ATÉ DOIS DIAS ANTES DO INÍCIO DAS FÉRIAS

De acordo com o art. 136 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a época da concessão das férias será a que melhor atende aos interesses do empregador. Entretanto, com a reforma, o fracionamento das férias, por exemplo, só pode ocorrer com a concordância do empregado. Assim, o empresário não pode obrigar o colaborador a dividir suas férias. Além disso, segundo a CLT, os integrantes de uma família que trabalhem na mesma empresa poderão tirar férias na mesma época, desde que não causem prejuízo ao serviço. E mais: o empregado estudante e menor de idade terá o direito de coincidir o período de descanso com as férias escolares.

Segundo as novas regras, as férias não poderão mais começar nos dois dias que antecedem um feriado ou nos dias antes do descanso semanal remunerado (geralmente aos sábados e domingos). O abono pecuniário continua válido e é a possibilidade de o empregado converter em dinheiro um terço dos dias de férias a que tem direito.

JORNADAS ESPECIAIS

Desde a Reforma Trabalhista, as férias do regime de tempo parcial são iguais aos do regime de jornada normal. Significa que, após cada ciclo de 12 meses de vigência de contrato de trabalho, o funcionário tem direito aos 30 dias de férias, caso não tenha faltado ao serviço mais de cinco vezes nesse período, sem justificativas. No contrato intermitente, as férias são proporcionais ao tempo tra-

balhado. Por exemplo: se o trabalhador for convocado para trabalhar apenas quatro dias em um ano, terá direito a 4/12 de férias proporcionais.

INTRAJORNADA

A possibilidade de negociar, por meio de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), diferentes intervalos intrajornada (para almoço, lanche ou descanso) também ganhou destaque após a reforma.

Em qualquer trabalho contínuo, em que a duração da jornada exceda seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora, exceto se acordo coletivo ou convenção coletiva estipular o contrário. Pode ser acordado intervalo de, no mínimo, 30 minutos

e, no máximo, duas horas. Se o funcionário não atingir seis horas de trabalho diário, mas ultrapassar quatro, terá direito a uma pausa de 15 minutos para descanso.

Vale lembrar que o intervalo intrajornada não é computado na jornada de trabalho. O tempo mínimo entre duas jornadas de trabalho é de 11 horas consecutivas de descanso.

INTERVALO REMUNERADO?

O intervalo intrajornada não é remunerado porque não é computado como tempo trabalhado. Mas não concedê-lo ou permiti-lo em parte acarretará pagamento indenizatório do período suprimido. O pagamento terá que ser feito com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho a título indenizatório.

A novidade trazida pela Lei n.º 13.467/2017 foi a determinação de que o empregador deve arcar com o tempo que suprimiu do trabalhador, não mais pelo tempo integral do intervalo. Para compreender melhor, caso o empregado tenha uma hora de intervalo, mas faça um descanso de apenas 20 minutos, os 40 minutos não usufruídos, e não a hora completa, é que devem ser pagos com adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Em caráter excepcional, alguns intervalos serão remunerados, como o caso de funcionária que amamenta o filho de até seis meses de idade. Ela tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um (art. 396 da CLT).

QUEM TEM DIREITO ÀS FÉRIAS?

A cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito às férias, sendo variável a quantidade de dias de acordo com a quantidade de faltas sem justificativas:

- ▶ 30 dias de férias para até 5 dias de falta injustificadas nesses 12 meses;
- ▶ 24 dias de férias para faltas injustificadas entre 6 e 14 dias;
- ▶ 18 dias de férias para faltas injustificadas entre 15 e 23 dias;
- ▶ 12 dias de férias para faltas injustificadas entre 24 e 32 dias.

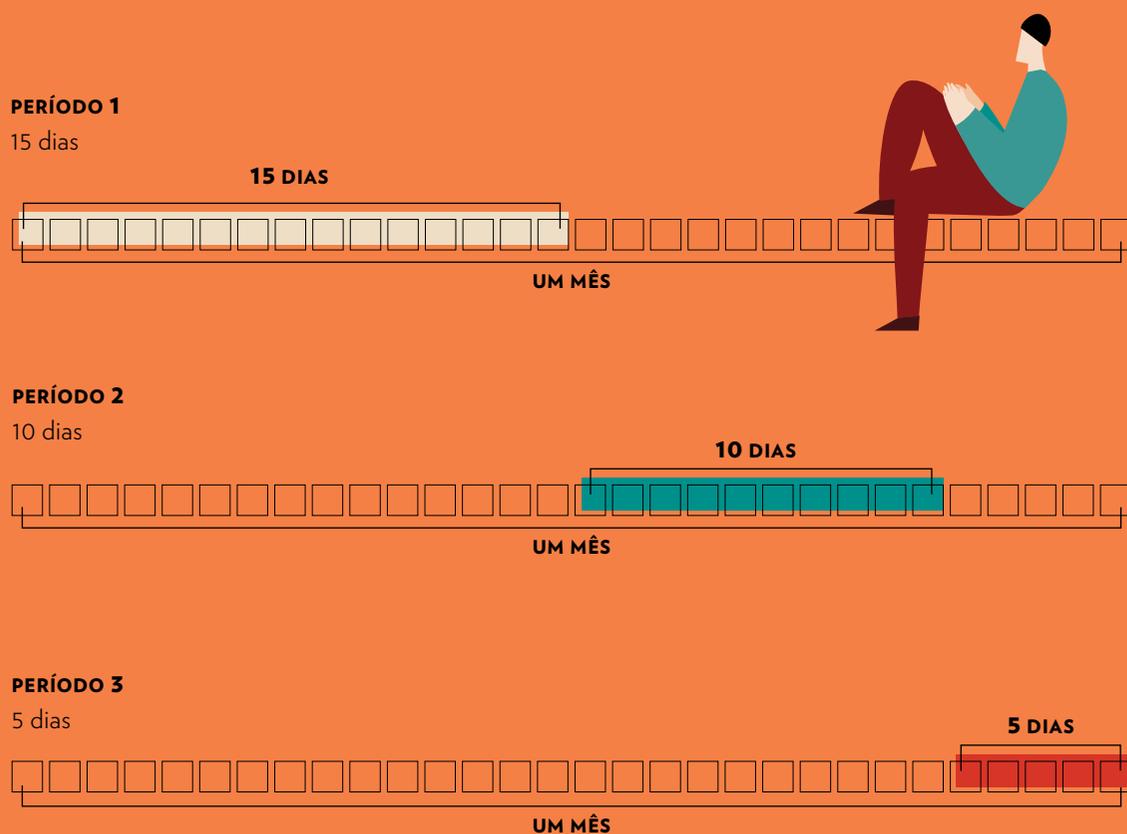
ATENÇÃO: ainda é proibido descontar das férias as faltas do empregado ao serviço, para não ocorrer a duplicidade de descontos, pois a ausência ao trabalho deve ser descontada no pagamento relativo ao mês da ocorrência.

INTERVALOS E FÉRIAS

As regras para fracionamento de férias e os intervalos intrajornadas se tornaram mais flexíveis com a Reforma Trabalhista e permitem moldar, via acordo coletivo ou convenção coletiva, melhores formatos.

FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser desfrutadas em até três períodos – um não pode ser inferior a 14 dias corridos, e os demais devem ter pelo menos 5 dias consecutivos cada.



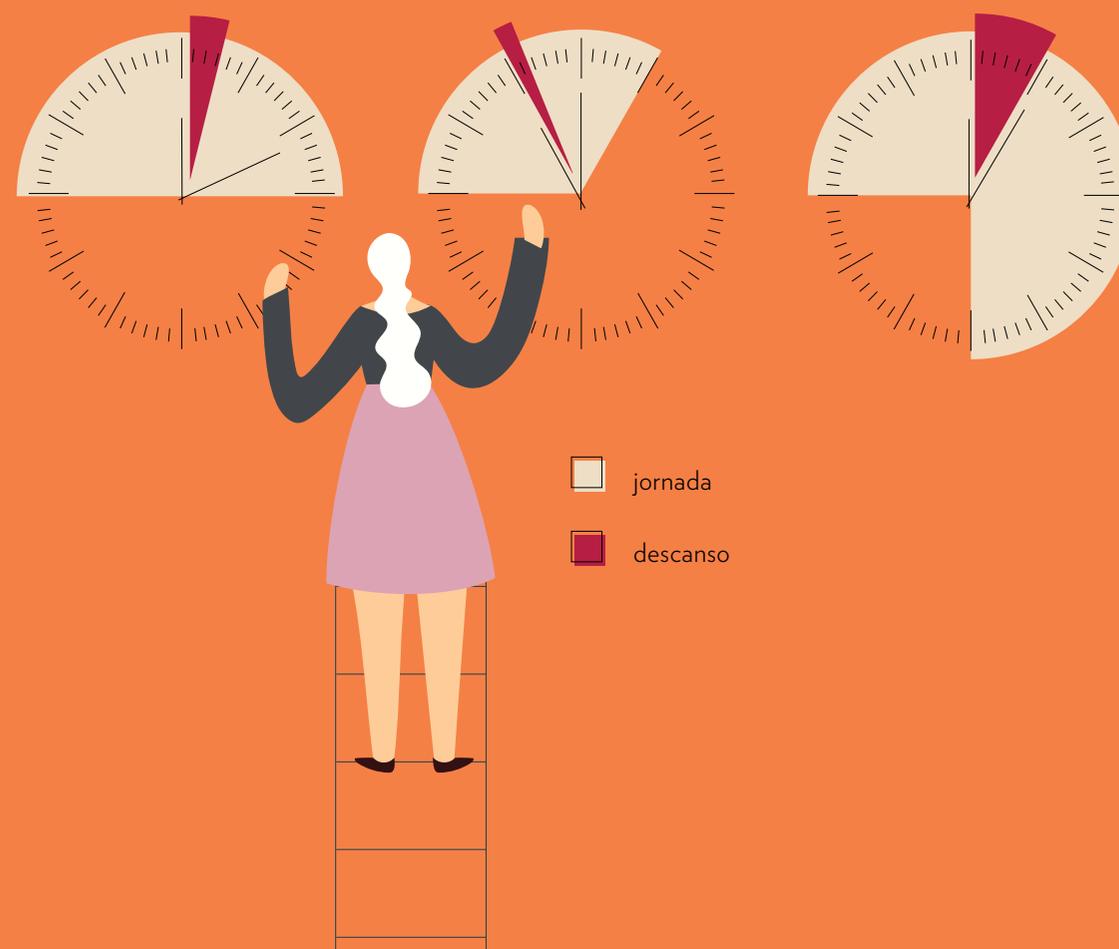
PERÍODOS DE DESCANSO

Em qualquer trabalho contínuo, em que a duração da jornada exceda 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação.

EXEMPLO 1
Jornada de 6 horas, com intervalo de 30 minutos

EXEMPLO 2
Jornada de 4 horas, com intervalo de 15 minutos

EXEMPLO 3
Jornada de 8 horas, com intervalo mínimo de 1 hora



Além do salário

Entre as remunerações adicionais, as comissões e as gorjetas integram o salário e sobre elas incidem encargos; já benefícios como participação nos lucros, bônus, abonos e premiações por desempenho são verbas não salariais e ficam isentas de incidência. Para dar mais segurança ao empresário, todos os tipos de remuneração devem estar previstos na norma coletiva da categoria ou no regulamento da empresa

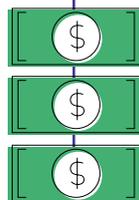
texto LÚCIA HELENA DE CAMARGO

UM BOM PROFISSIONAL DE VENDAS é essencial para o sucesso de qualquer atividade comercial. E a comissão – percentual pago ao vendedor e incidente sobre o preço do produto ou serviço vendido – funciona como impulsionadora do motor do varejo. Mas o empresário deve seguir as regras para pagar as comissões dentro da lei. Embora a porcentagem da comissão a ser recebida pelo vendedor, ou sua forma de cálculo, possam ser ajustadas entre empresa e funcionário, esse acerto terá que constar na carteira de trabalho.

Já a gorjeta – outra forma de remuneração que extrapola o salário fixo nominal –

pode ser quantia ofertada de forma espontânea diretamente pelo cliente, bem como valor adicionado à somatória geral da conta a ser paga pelo consumidor, cobrada pela empresa geralmente destinada à distribuição entre os funcionários.

Convém lembrar que tanto as comissões quanto as gorjetas integram a remuneração do empregado e, portanto, entram na base de cálculo para efeito das incidências legais – Imposto de Renda (IR), contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e cálculo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).



COMISSÕES

A norma coletiva da categoria (convenção ou acordo) sempre deve ser consultada pelo empregador, pois é o documento no qual são listados os critérios de cálculo e de pagamento das comissões para aquela categoria profissional determinada. No caso dos comerciários da capital paulista, as regras estão fixadas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2018/2019.

A CCT paulistana prevê ainda a modalidade dos comissionistas puros, cujo salário é composto exclusivamente por comissões. Nesses casos, se estabelece a chamada “garantia do comissionista”, que é o valor recebido pelo empregado a título de salário pelo mês trabalhado, quando o volume de comissões auferidas por ele não atingir esse montante, e tenha sido cumprida a jornada de 220 horas mensais ou 44 horas semanais. Na capital, o valor da garantia do comissionista, nas empresas do comércio em geral, é de R\$ 1.648 e de R\$ 1.498 nas empresas de pequeno porte que possuam a certificação que as qualifique para adotar o Regime Especial de Piso Salarial (Repis). Também nesse caso os percentuais de comissão podem ser combinados caso a caso, entre empresa e empregado.

Para o cálculo das horas extras de todos os comissionistas, a CCT da capital determina que sejam levados em consideração os valores recebidos nos últimos três meses, que serão divididos pelo número de horas da

jornada cumprida pelo empregado, e, dessa forma, obtido o valor da hora extra a ser paga (acrescida dos adicionais estabelecidos pela norma coletiva). O mesmo período de três meses é usado para a composição da média sobre a qual serão calculados valores relativos ao aviso-prévio indenizado, verbas indenizatórias (no caso de rescisão de contrato) e décimo terceiro salário.

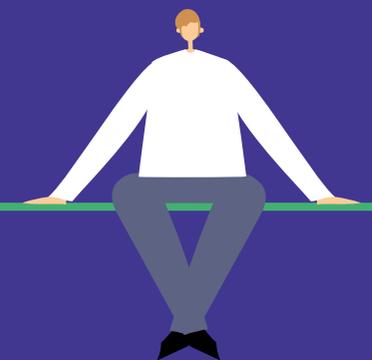
GORJETAS

Da mesma forma que as comissões, as gorjetas também podem ter regras e critérios de cálculo previstos em CCT ou em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) firmado entre a empresa e os empregados. Havendo regras em ambas as normas, prevalecem as do ACT. Caso não exista previsão em norma coletiva, vale o que for ajustado entre empregado e empregador. Normalmente, as gorjetas são apuradas ao fim de cada dia de trabalho e rateadas entre os empregados que trabalharam nesse dia.

A empresa pode reter um percentual das gorjetas cobradas em conta, no caso de bares e restaurantes, por exemplo, e, também, daquelas pagas espontaneamente pelos clientes. A retenção se destina ao pagamento dos encargos que incidirão sobre esses valores. O percentual retido será de 20% no caso de empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado e de 33% para as não inscritas.

SEM ENCARGOS

Além das verbas salariais, existem as não salariais, que não integram a remuneração regular dos funcionários. Em razão disso, sobre elas não incidem os encargos trabalhistas, tributários ou previdenciários. As verbas não salariais mais comuns são a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), o vale-alimentação (VA) e as diárias de viagem, além de prêmios e abonos por desempenho pagos pela empresa. O empregado adquire direito ao recebimento desses adicionais caso haja previsão na CCT ou no ACT. No caso da PLR, a assessoria técnica da FecomercioSP recomenda que a empresa efetue a negociação com os empregados sobre as verbas a serem pagas sempre com a participação de pelo menos um representante do sindicato patronal correspondente e, também, um do sindicato laboral. As partes formalizarão o pacto por meio do ACT. As regras para prêmios e diárias para viagem normalmente são previstas no regulamento interno de cada empresa. Os empregados que cumprirem as condições ali estabelecidas recebem os valores. O cálculo e pagamento dessas verbas também deverão respeitar o estipulado nos instrumentos jurídicos CCT e ACT e no regulamento da empresa. Podem ainda ser negociados prêmios em dinheiro, bens ou serviços em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades, além de auxílios para educação e assistência médica hospitalar.



GARANTIA AO COMISSIONISTA

PISO COMÉRCIO EM GERAL

PISO COM REPIS

R\$ 1.648,00

R\$ 1.498,00

Para jornada de 220 horas mensais ou 44 horas semanais



Fim de relação trabalhista ganha novas regras

A Lei n.º 13.467/2017, que deu origem à Reforma Trabalhista, trouxe mudanças importantes na hora de rescindir um contrato de trabalho. Empregadores e funcionários devem estar atentos às normas impactadas pela nova legislação

texto ALINE CARVALHO

A **REFORMA TRABALHISTA**, aprovada em julho de 2017 e em vigor desde novembro do mesmo ano, promoveu mudanças nas relações de trabalho, em especial em caso de rescisão.

Independentemente da forma pela qual o contrato for extinto, é fundamental que empregadores e funcionários conheçam os detalhes das verbas devidas, evitando questionamentos e ações na Justiça do Trabalho.

No caso de demissão sem justa causa, o empresário deverá pagar ao empregado o sal-

do salarial equivalente aos dias trabalhados; férias vencidas e proporcionais com acréscimo de um terço do valor; décimo terceiro proporcional; e multa de 40% sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A empresa também pode exigir que o trabalhador cumpra o aviso-prévio ou indenizá-lo. Por fim, cabe ainda ao contratante providenciar os documentos necessários para que o ex-funcionário consiga dar entrada no seguro-desemprego e no saque do FGTS.

MESMO NÃO SENDO OBRIGATÓRIA APÓS A APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA, A HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL NO SINDICATO PROFISSIONAL, ESTABELECIDADA EM CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO (CCT), GARANTE MAIOR SEGURANÇA JURÍDICA

Já na demissão por justa causa, as verbas rescisórias se limitam às férias vencidas, acrescidas de um terço do valor, e ao saldo do salário.

Também é possível que haja a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nessa situação, as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevalecem. De acordo com a CLT, a rescisão indireta é aplicada quando o empregador comete alguma falta grave reconhecida em processo judicial. De acordo com a assessoria técnica da FecomercioSP, havendo essa incidência, as verbas rescisórias são as mesmas para o funcionário que é demitido sem justa causa.

É cabível a rescisão indireta de trabalho nos casos em que houver exigência de serviços superiores à força física do empregado,

contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; se a integridade física do empregado for colocada em risco, sem que isso seja característico de sua profissão; e em casos de atrasos nos pagamentos, descontos indevidos ou não pagamento de salários.

Somam-se a esses motivos situações em que o empregador praticar qualquer ato lesivo à honra e à reputação contra o funcionário ou familiar; ofender fisicamente o empregado (com exceção de legítima defesa); e se o contratante reduzir ou rebaixar o trabalho do funcionário a ponto de prejudicar consideravelmente o seu salário.

A reforma também unificou os prazos para o pagamento de todas as verbas rescisórias, estabelecendo período máximo de dez dias corridos.

EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA

A HOMOLOGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DEVE OU NÃO SER REALIZADA PERANTE O SINDICATO PROFISSIONAL DA CATEGORIA?

Funcionários com mais de um ano de contrato de trabalho eram obrigados a fazer a homologação da rescisão no sindicato da respectiva categoria profissional ou em unidades do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, que deu lugar à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia. Com a nova lei, esse procedimento deixou de ser obrigatório. Contudo, a assessoria técnica da FecomercioSP enfatiza que sua aplicação pode, ainda, ser exigida, em virtude de convenções coletivas que obriguem a homologação da rescisão do contrato de trabalho. As entidades sindicais representantes das categorias econômica e profissional podem fixar cláusulas em convenção coletiva para estender a obrigatoriedade, com o objetivo de aumentar a segurança jurídica das relações de trabalho e, com isso, evitar eventuais conflitos.

Caso não conste nenhuma cláusula nesse sentido, o empregador fica responsável por formalizar a rescisão (com as devidas anotações de rescisão do contrato na carteira de trabalho e posteriores providências aos órgãos responsáveis) e sua validade é reconhecida pela Caixa Econômica Federal (CEF) e pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

COMO FUNCIONA O ACORDO DE RESCISÃO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR?

O término da relação empregatícia pode, agora, ser decidido por meio de um acordo entre as partes, no qual o empresário tem a opção de pagar metade da indenização do aviso-prévio e da multa sobre o saldo do FGTS (20%). As demais verbas devem ser pagas integralmente. Nesse caso, o limite para o saque do FGTS é de 80% dos valores depositados e não permite que o ex-funcionário dê entrada no seguro-desemprego.

E NO CASO DE FALECIMENTO?

Todas as verbas rescisórias devem ser transferidas aos dependentes do falecido, exatamente como se fossem oriundas de demissão sem justa causa. Da mesma forma ocorre se o falecimento for do empresário, com conseqüente fim do negócio comercial: os funcionários terão os mesmos direitos.

FIQUE POR DENTRO

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Antes da reforma, caso a empresa contratante não efetuasse o pagamento acordado a um funcionário terceirizado, ele poderia, por meio de uma ação, cobrar da empresa tomadora do serviço. Com a nova legislação, além da tomadora, qualquer empresa do mesmo grupo econômico poderá responder pelos valores devidos.

MAIS FLEXIBILIDADE E ATENÇÃO

São evidentes as transformações que deram mais elasticidade às relações de trabalho no Brasil sem, contudo, prejudicar os direitos e deveres de empregadores e empregados. No entanto, ainda que haja mais autonomia entre as partes, fica clara a importância do papel das entidades sindicais na condução desse novo patamar para o qual o País caminha, rumo a um cenário profissional condizente com a atual realidade.

PRESCRIÇÃO DE PROCESSOS

De acordo com a CLT, ao ingressar com um processo trabalhista, o funcionário deve fazê-lo com base em fato ocorrido durante o prazo máximo de cinco anos anteriores à reclamação. Por exemplo, se a ação contra o empregador for movida em 10 de outubro de 2019, o motivo que a gerou deve ter acontecido entre os dias 9 de outubro de 2014 até a data da reclamação (10 de outubro de 2019). Caso ele seja um ex-funcionário, o prazo limite para promover a ação trabalhista é de dois anos de seu desligamento da empresa, a contar do dia da rescisão do contrato.

Com a reforma, além dessas duas datas, é importante que tanto o empregado como o empregador estejam cientes da inserção de mais um prazo: a data para a prescrição intercorrente. Isso quer dizer que, caso o empregado (a parte que promove a ação) deixe de atender a qualquer exigência do juiz (apresentação de requerimentos ou documentos, por exemplo) ou de dar andamento ao processo por mais de dois anos, o processo será extinto. A alteração é considerada positiva pela FecomercioSP, uma vez que os processos abandonados são excluídos da lista do Judiciário, viabilizando melhor gestão e agilidade.

ENTENDA COMO FUNCIONA O PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Principalmente em momentos de crise econômica, o Plano de Demissão Voluntária (PDV) é adotado como alternativa tanto para o empresário – que precisa cortar gastos ou reduzir o quadro de funcionários – quanto para o empregado que tem intenção de se desligar da empresa.

Normalmente, as regras do PDV são definidas com base em regulamento interno da instituição, por meio de cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou, então, estabelecidas por meio de acordo coletivo com o sindicato profissional.

POR QUE O EMPRESÁRIO NÃO DEVE DEMITIR UM FUNCIONÁRIO ANTES DO TRINTÍDIO?

Trintídio é o período de 30 dias que antecede a data de correção salarial do empregado (data-base). Assim, o funcionário demitido sem justa causa durante esse prazo terá direito ao pagamento de indenização adicional no valor do seu salário nominal. Entretanto, segundo a NT n.º 182/2012, recaindo o término do aviso-prévio proporcional nos 30 dias que antecedem a data-base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na Lei n.º 7.238/84.

É importante destacar as situações nas quais não ocorrerá o pagamento da indenização adicional: pedido de demissão; demissão por justa causa; término de contrato por prazo determinado; falecimento do empregado; e culpa recíproca. Essa última ocorre nos casos em que empregador e o empregado cometem faltas trabalhistas.

Quando ocorre a culpa recíproca, o funcionário deve receber o saldo salarial e as férias vencidas. As demais verbas rescisórias são reduzidas pela metade.

HOLERITE

Saiba como proceder em relação a comissões, gorjetas (consideradas verbas salariais) e outras remunerações não salariais. Todas devem estar previstas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou no regulamento interno da empresa.

SALARIAIS

Comissões e gorjetas entram na base de cálculo para efeito de incidências legais (IR, INSS e FGTS).

O pagamento das comissões e gorjetas deve ter regras e critérios de cálculo previstos em CCT ou ACT firmado entre a empresa e os empregados. Caso não haja previsão em norma coletiva, vale o que for ajustado entre empregado e empregador.

Normalmente, as gorjetas são apuradas ao fim de cada dia de trabalho e rateadas entre os empregados que trabalharam nesse dia.



NÃO SALARIAIS

Participação nos Lucros e Resultados (PLR), vale-alimentação, diárias de viagem, prêmios e abonos não entram na base de cálculo dos encargos trabalhistas.

O empregado adquire direito ao recebimento desses adicionais caso haja previsão na CCT ou no ACT. No caso da PLR, negocie com os empregados sobre as verbas a serem pagas sempre com a participação de pelo menos um representante dos sindicatos patronal e laboral. As partes formalizarão o pacto por meio do ACT.

As regras para prêmios e diárias para viagem normalmente são previstas no regulamento interno de cada empresa. O cálculo e o pagamento dessas verbas também deverão respeitar o estipulado nos instrumentos jurídicos CCT, ACT e no regulamento da empresa.

 verbas salariais  verbas não salariais

ACT: Acordo Coletivo de Trabalho
CCT: Convenção Coletiva de Trabalho

RESCISÃO

Independentemente da forma pela qual o contrato for extinto, é fundamental que empregadores e funcionários tenham pleno conhecimento das verbas devidas, evitando questionamentos que culminem em ações na Justiça do Trabalho.

VERBAS INDENIZATÓRIAS PAGAS AO FUNCIONÁRIO

TIPO DE RESCISÃO	SALÁRIO PROPORCIONAL	FÉRIAS PROPORCIONAIS	13º PROPORCIONAL	MULTA FGTS	AVISO-PRÉVIO
ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR	SIM	SIM	SIM	20%	METADE
DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA	SIM	SIM + 1/3	SIM	40%	SIM
DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	SIM	SIM + 1/3	NÃO	NÃO	NÃO
RESCISÃO INDIRETA (CULPA DO EMPREGADOR)	SIM	SIM + 1/3	SIM	40%	SIM
MORTE DO EMPREGADO (VERBAS TRANSFERIDAS AOS DEPENDENTES)	SIM	SIM + 1/3	SIM	40%	SIM

FIGUE ATENTO

A reforma unificou os prazos para o pagamento de todas as verbas rescisórias, estabelecendo período máximo de 10 dias corridos.



Reforma da Previdência avançou. E agora?

ANTONIO LANZANA, é copresidente do Conselho de Economia Empresarial e Política da FecomercioSP e professor da Universidade de São Paulo (USP) e da Fundação Dom Cabral (FDC)

A REFORMA DA PREVIDÊNCIA foi aprovada na Câmara dos Deputados e tudo indica que não sofrerá transformações importantes no Senado. Embora positiva no sentido de eliminar os riscos do retorno da inflação, da inadimplência do setor público e dos aposentados não receberem, a reforma suscita duas questões: quais impactos trará no curto prazo e se é suficiente para garantir a retomada permanente do crescimento.

Numa visão de curto prazo, destaco os impactos sobre as expectativas observando dois indicadores: a) o “risco Brasil”, o qual, apesar de influenciado pelas condições financeiras internacionais, mostrou comportamento mais favorável que os demais

emergentes; b) os indicadores de confiança dos empresários de todos os setores (comércio, serviços, indústria e construção civil), que inverteram a tendência de queda e voltaram a crescer nos meses recentes. Além da geração de expectativas mais favoráveis, a reforma viabilizou a redução da taxa básica de juros (Selic) em 0,5 ponto porcentual, e tudo indica que ela continuará declinando nos próximos meses.

A conjugação desses fatores (expectativas e redução de juros) e a liberação dos recursos do FGTS/PIS vão contribuir para um crescimento um pouco mais favorável no segundo semestre e, principalmente, em 2020.

Numa visão de médio prazo, como sempre destaca a FecomercioSP, a reforma é uma condição necessária, mas não suficiente para a criação de um ambiente definitivo de crescimento. Os erros da política econômica dos últimos anos foram tantos que é preciso um conjunto amplo de medidas, a saber: Reforma Tributária, aceleração das privatizações, retomada dos investimentos em infraestrutura e mais abertura comercial. A Reforma da Previdência “abre espaço” para as transformações.

A direção da política econômica está correta, mas enfrenta obstáculos, como a intensa fábrica de polêmicas, que não ajudam a construir um diálogo perene com o Congresso. Outra questão é a Reforma Tributária, que terá muita dificuldade de ser aprovada – em função dos múltiplos interesses envolvidos.

Em suma, a política liberalizante do governo é positiva. Realmente há “pedras no caminho”, mas, como diz o ditado, “desafios existem para serem superados”. —

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 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

MENOS IMPOSTOS PARA AS EMPRESAS. ESTÁ AÍ UMA CONQUISTA DE QUEM É REPRESENTANTE DE VERDADE.

Sua empresa paga tributos sobre lucro real ou presumido?
É da área de comércio de bens ou de turismo? Recolhe ICMS?
É filiada ou associada à FecomercioSP?

Então, comemore, pois conseguimos uma importante conquista jurídica e estamos lançando o **Menos ICMS!**

Como se trata de uma liminar judicial que permite excluir o ICMS da base de cálculo de PIS/Cofins, é possível não ser cobrado duas vezes por um imposto que já foi pago.*

E sabe o que é o melhor de tudo? Para utilizar o **Menos ICMS** e evitar uma tributação indevida, basta se associar à FecomercioSP e pedir a declaração de que você pode ter esse benefício.

Saiba mais e pague menos!
Envie um e-mail para icms@fecomercio.com.br
e fale com a nossa assessoria jurídica.

* Ainda estamos aguardando a sentença e o trânsito em julgado, mas nossos associados já podem contar com o benefício. Apenas como medida de prevenção: recomendamos que você provisione o valor que seria pago com o tributo.

MENOS  ICMS

FECOMERCIOSP 
REPRESENTA MUITO PARA VOCÊ

