

## Investir em Saúde e Segurança no Trabalho: essa é a melhor jogada!



**E MAIS:**  
Responsabilidade  
socioambiental: Água  
não é vassoura. Limpe  
sem desperdiçar!

### EM DESTAQUE

.....  
CCT 2016: empresários  
apresentam pauta de  
reivindicações  
pág. 13

eSocial:  
big brother do  
governo federal  
pág. 24

INSS: número de ações  
regressivas cresce  
a cada ano  
pág. 28

MP 664: alerta para  
empresa rever gestão  
ocupacional  
pág. 34



Encontro Regional  
de Líderes em  
Gerenciamento  
de Infraestrutura  
e Serviços em  
Grandes Edificações

**3 INFRA** JUL  
**BELO HORIZONTE** 2015  
FACILITY EM MOVIMENTO

- Conceituação e caminhos do Facility Management (FM)
- 4WS: uma visão antropocêntrica de gerenciamento de facilidades
- Alternativas de como estruturar uma diretoria de FM
- Compras e facilities atuando na geração de resultados
- A importância do conhecimento da área de segurança pelo FM
- Água e energia - o tema tratado pela ótica de um Facility Manager
- O que pensam os contratantes sobre a lei da terceirização

Confira programação completa e palestrantes em [www.eventosinfra.com.br](http://www.eventosinfra.com.br)

**8 DE JULHO DE 2015**

Local: San Francisco Flat – BH Flat Service Administração e Participação

Endereço: Avenida Álvares Cabral, 967 – Lourdes – Belo Horizonte – MG

Mais informações: (11) 5582-3044

OURO

GRUPO  
**BRASANITAS**  
Facilities Services

**imc saste**  
Facilities

John  
Richard  
Aluguel de  
Móveis  
para escritórios  
e residências

**OTIS**  
Global Technologies

**Wechsel**  
Soluções Integradas

PRATA

**mega**  
sistemas corporativos

**WPS**  
Imtech

APOIO

**SEAC-MG**  
Instituto das Empresas de Aluguel e  
Conservação do Estado de Minas Gerais

ORGANIZAÇÃO

**ECORP**  
EVENTOS

REALIZAÇÃO

**Infra**  
OUTSOURCING  
& WORKPLACE

## Negociações coletivas em tempos de crise



*Renato Fortuna Campos  
Presidente do Conselho de  
Administração do Seac-MG  
e Secretário Geral da Febrac*

O cenário econômico atual não é propício para negociações coletivas, visto que o tema envolve a relação capital/trabalho, que tem um cunho socioeconômico muito forte. Com uma perspectiva de retração do Produto Interno Bruto (PIB) com crescimento de 1,3%, pesada carga tributária e inflação prevista de 8% a.a, os instrumentos de negociação precisam conciliar interesses antagônicos, mas que têm um liame muito estreito, uma relação de dependência simbiótica: sem empresa não há emprego e sem emprego, há demissão.

O fato é que estamos nos preparando para sentar à mesa de negociação com os trabalhadores, com a consciência de que, mesmo em face ao cenário de crescimento pífio, temos que resistir às dificuldades e somar forças. Temos que sobreviver. Então, a solução é fazer mágica? Não, temos que encontrar alternativas, pressionar o governo, por meio da representatividade, enfim, criar instrumentos para continuar no mercado de forma competitiva.

Além das projeções negativas para a economia em 2015, temos um pacote de ajuste fiscal do governo que influencia diretamente, na gestão das empresas, que precisam rever posições no mercado a fim de se manterem competitivas. Para a maioria dos economistas, o grande problema desse nebuloso cenário econômico é o efeito da conjuntura sobre o mercado de trabalho. O Setor de Serviços, que em outros momentos de crise, conseguiu sustentar o crescimento, pode sofrer a primeira retração, desde 1997. A previsão é de queda no

PIB dos serviços em 0,5%. Isso significa fechamento de vagas.

Contudo, estamos atentos às mudanças no cenário econômico para termos argumentos sólidos para negociar com os trabalhadores. Há nove anos à frente do Seac-MG, o compromisso da Gestão Portas Abertas é antecipar as negociações coletivas, ampliando os canais de participação com os empresários e de diálogo com os representantes da Categoria Profissional. Priorizamos os princípios do Direito Coletivo do Trabalho e do Direito do Trabalho nas negociações salariais, sempre buscando equilíbrio entre todos os preceitos orientadores, que tornam o momento transparente e dialógico.

Esse é o compromisso do Conselho de Administração do Sindicato. Nossos Conselheiros, sempre atuantes, primam em valorizar esses princípios, visando a cada ano, aprimorar o diálogo com os representantes dos trabalhadores. Afinal, somos sempre parceiros: trabalhadores, empresários e sindicalistas.

E mais uma vez inovamos. Estamos elaborando uma pauta de reivindicações para apresentar aos trabalhadores. É o equilíbrio da relação capital/trabalho. Precisamos sobreviver e o emprego dos trabalhadores também depende disso. Temos que ser competitivos no mercado. Independentemente da aprovação do PL da Terceirização (nº 4330/04), temos que começar a definir uma agenda política para as negociações coletivas, visando à CCT 2016. Sua participação é fundamental. Nosso compromisso é com a representatividade.

**“Acredite que você pode,  
assim você já está no  
meio do caminho”**

Theodore Roosevelt

**Revista Momento SEAC-MG**

Publicação do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (SEAC-MG)  
Rua Uberlândia, 877 – Carlos Prates  
CEP 30710-230 - Filiado à Febrac

**Composição do Conselho**

**Presidente**

RENATO FORTUNA CAMPOS  
Conservadora Plaza Ltda.

**Conselheiros**

RENATO FORTUNA CAMPOS  
Wilson Ladeira Júnior  
Saneservis Administração de Serv. Ltda.  
Jorge Eugênio Neto  
RH Time Recursos Humanos Ltda.  
ISMAR FERREIRA DA SILVA  
Conservadora Predisul Ltda.  
GUSTAVO AUGUSTO CASTRO E LELLIS  
Magnus Serviços Ltda.  
GIUSEPPE MARIA GIOVANNI ISOARDI  
Seris Serviços Técnicos Ind. Ltda.  
ISMAR LIBÂNIO DOS SANTOS  
Âncora Serviços Gerais Ltda  
LUCAS AUGUSTO E. DE AZEVEDO CAMPANHA  
Conservadora Metodica Ltda.

MARIA APARECIDA FREIRE DE MEDEIROS  
Conservadora Campos e Serv. Gerais Ltda.  
MARCOS ANTÔNIO DE SOUSA  
Conservadora Integra Adm. e Serviços Ltda.  
GABRIEL ROCHA DE ANDRADE  
Conservo Serviços Gerais Ltda.

**Conselho Fiscal – Efetivos**

ANTENOR DIAS NETO  
DN Prática Terc. Serviços Ltda.  
LÁZARO DE MOURA FERNANDES  
Eficaz Limpeza e Higienização Ltda.  
WALTER FERREIRA SOARES  
Conserbras Multi Serviços Ltda.

**Conselho Fiscal – Suplentes**

ANARI JOSÉ DA SILVA  
A Desinsetizadora e Desent. Real Tox Ltda.  
LAURENCE GUSTAVO PINTO NETO  
Fortebanco Administração e Serviços Ltda.  
CARLOS ROBERTO MOREIRA.  
Minasguarda Adm. Rec. Segurança Ltda

**Núcleo Executivo**

WILSON LADEIRA JÚNIOR  
Diretor de Mercado  
ISMAR LIBÂNIO DOS SANTOS  
Diretor Administrativo Financeiro

GUSTAVO AUGUSTO CASTRO E LELLIS  
Diretor Jurídico  
JORGE EUGÊNIO NETO  
Diretor Sindical

**Jornalista Responsável**

Sonia Zuim MTE – MG 04537

**Edição e Redação**

Sonia Zuim MTE – MG 04537  
E-mail: comunicacao@seacmg.com.br

**Conselho Editorial**

Renato Fortuna Campos  
Ismar Libânio dos Santos  
Gustavo Lellis  
Catarina Crizologo  
Sonia Zuim

**Projeto Gráfico e diagramação**

CYB Comunicação

**Fotos**

Arquivo Seac-MG – Divulgação

*Os artigos assinados são de inteira responsabilidade do autor.*

Edição fechada em 29/05/2015

**RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL**

Seac-MG incentiva economia de água.....40  
Campanha do Seac reforça o marketing verde.....42  
Selo concilia limpeza e economia de água .....43  
Grande BH ainda corre risco de racionamento de água .....44  
Mitos da cultura da limpeza são vilões na economia de água .....46

**GESTÃO**

Gestão da Informação como estratégia competitiva.....48

**SOCIAL**

Câncer de mama: rastreamento deve começar aos 40 anos .....50  
Conselheira do Seac/MG incentiva o autoexame.....51

**ARTIGO**

Como prevenir o assédio moral no trabalho.....52

**FEBRAC**

Aprendiz: em busca de solução para o setor, presidente da Febrac participa de GT no MTE .....54

**ENTREVISTA**

Seac-AM: porto seguro para as empresas e empresários .....56

**SEACS EM FOCO**

Seac/DF mobiliza empresas associadas pela aprovação do PL 4330/04 .....58  
Seacs recebe palestra de Técnicas de Limpeza .....58  
Seac Goiás investe em cursos de limpeza .....59  
Parceria Seac/SC, Icaeps e Consulimp pela capacitação profissional .....59

**DESTAQUE**

A importância da regulamentação da Terceirização, seus mitos e verdades.....60

**ATUAÇÃO**

Conselhos apresentam sugestões para o novo Código Comercial .....62

**PARCEIROS**

Sindeac valoriza o trabalhador .....64

**SINDI-ASSEIO**

Sindicato inova ao criar primeiro Centro de Treinamento de Minas Gerais .....65

**CEBRASSE**

Terceirização: Em nome da verdade .....66

**SERVIÇOS**

Seac-MG formaliza parceria com a CDL/BH .....06  
Convênio CDL/BH tem custo zero para associadas do Seac-MG.....08  
Seac estuda medidas para cobrar contratos em atraso.....10  
MPOG divulga valores limites para os serviços de limpeza em Minas e outros Estados.....10

**CCT**

Seac-MG vai apresentar pauta de reivindicações aos trabalhadores .....13

**ARTIGO**

É devido pagamento em dobro pelo trabalho em feriados na jornada 12x36? A Súmula 444 do TST encerra a discussão.....14

**REPRESENTATIVIDADE**

Seac-MG participa da apresentação do novo Plano Diretor de BH .....15  
Conselheiros prestigiam lançamento do Grupo Triunfo.....16  
28º Geasseg reúne executivos em Manaus.....17  
Assessores jurídicos se reúnem em Brasília .....18  
Encontro debate a Comunicação nos setores de Asseio e Segurança Privada .....19

**JURÍDICO**

Seac-MG publica estudo sobre periculosidade para vigias.....20

**QUALIFICAÇÃO**

Associadas têm acesso à agenda de cursos do Ciemg .....22  
Seac-MG promove palestras sobre o eSocial e PL 4330/04 .....23  
Curso de Rotinas Trabalhistas chega a Uberlândia (MG) .....23  
eSocial: o big brother do governo federal.....24  
3M promove workshop de limpeza profissional na capital mineira .....26  
Curso capacita gestores de hotelaria hospitalar.....26

**ARTIGO**

Investir em gestão ocupacional ou se defender em ações regressivas do INSS .....28

**MP 664**

Empresas buscam equilíbrio contratual na vigência da medida provisória ....31  
Reajuste dos contratos chega a 0,47% em Minas Gerais .....32  
MP 664 serviu de alerta para a gestão de atestados médicos .....34  
Empresas não investem em gestão ocupacional .....35

**LEGISLAÇÃO**

Ampliação de jornada em atividade insalubre tem novas regras.....36

**TERCEIRIZAÇÃO**

Comentários ao Projeto de Lei nº 4330/2004.....38

**Nossos Números (janeiro a maio / 2015)**

Assembleia Geral Extraordinária (AGE) /Continuidade	10	Publicações	15.000
Campanha "Associativismo de Mão Dupla" veiculos plotados	26	Relatório de Ações Judiciais	01
Consultas Jurídicas Gratuitas	123	Representatividade/Entidades	20
Convenções Coletivas de Trabalho (CCT)	70	Reuniões do Conselho de Administração	16
Emissão de Certidões Sindicais	06	Reuniões da Comissão de Negociação Coletiva	08
Emissão de Guias e Cobranças	6.392	Reuniões da Febrac e outras entidades	15
Empresas Associadas	64	Serviço de Apoio ao Contratante (SAC)	150
Eventos Ciemg/Seac*	117	Serviço Médico Ocupacional (exames)	962
Eventos Seac	06	Trabalhadores qualificados **	572
Informativo Jurídico	10	Site (acessos)	8.847

\*Os eventos são promovidos pelo Centro Industrial e Empresarial de Minas Gerais. As empresas associadas ao Seac-MG, que aderiram ao Convênio Seac/Ciemg, têm desconto na taxa de inscrição. Informações sobre os cursos e agenda de eventos: www.ciemg.com.br

\*\* Média de trabalhadores capacitados por meio do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (POM), parceria com o Sindeac-BH e Sind-Asseio-RMBH.

**Você Sabia?**

- Que o Seac-MG lançou a campanha “Água não é vassoura. Limpe sem desperdiçar” para conscientizar prestadores de serviços?
- Que o Seac-MG firmou convênio com a CDL/BH, beneficiando empresas associadas com uma plataforma de soluções e serviços?
- Que o Seac-MG concede desconto de R\$150,00 na mensalidade da associada que participar da campanha “ Não Fique só. Associe-se!”?
- Que o Seac-MG disponibiliza um data show para dar suporte às empresas associadas na realização de eventos, como cursos e palestras?
- Que o Sindicato publicou a Cartilha de Prevenção do Câncer de Mama e de Próstata, também disponível no site?



## Convênio CDL/BH tem custo zero para associadas do Seac-MG

A parceria do Seac-MG com a Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte (CDL/BH) está atraindo as empresas associadas, que começam a perceber os benefícios oferecidos pela entidade, como capacitação profissional segmentada, plano de saúde e desconto educacional.

A mensalidade do convênio é totalmente custeada pelo Sindicato, beneficiando todas as associadas, que têm condições especiais em diversas soluções e serviços disponibilizados pela entidade.

De acordo com o consultor de Negócios da CDL/BH, Marcelo Ferreira, 30% das associadas do Seac-MG já aderiram ao convênio, desde o início das visitas, em março deste ano. "É um bom resultado, considerando que na primeira fase, estamos priorizando as empresas sediadas em Belo Horizonte", destacou.

Em dois meses, a CDL/BH firmou parceria com 70% das associadas visitadas. No entanto, segundo ele, a principal dificuldade é "encontrar o responsável pela empresa e consequentemente, realizar o agendamento para tratar da parceria".

O contato inicial é feito por telefone, quando o consultor agenda a primeira visita, para apresentar as condições e vantagens da parceria. Caso a empresa tenha interesse e, apresentada a documentação necessária, em até quatro dias úteis a associada começa a usufruir da plataforma de soluções da CDL/BH. "A receptividade é muito tranquila e os associados do Seac-MG sentem-se beneficiados com a parceria", destacou Marcelo Ferreira. A meta é atender a todos os associados até 15 de junho deste ano. Em seguida, "vamos definir e apresentar ao Seac-MG a melhor estratégia para atingir o segmento em todo o Estado".



Consultor de Negócios, Marcelo Ferreira (CDL/BH)

### ASSOCIADAS RECOMENDAM

A associada Anchieta Pulverizações já aderiu ao convênio, desde março deste ano. Segundo o diretor Administrativo, Antônio Dias Bontempo, o processo de adesão é bem tranquilo e célere. "Além das vantagens que a parceria oferece às empresas, temos a garantia e credibilidade do Seac-MG e da CDL/BH".

A associada Insetan também já está aproveitando os benefícios da parceria, desde março deste ano. "O processo foi rápido e o convênio oferece muitos benefícios, como descontos em treinamentos, e consultoria jurídica, que é uma opção para uma segunda opinião, já que temos um assessor jurídico da empresa", destacou Geraldo Lúcio Ferreira, diretor da Insetan.



Diretor da Insetan, Geraldo Lúcio Ferreira

*"A receptividade é muito tranquila e os associados do Seac-MG sentem-se beneficiados com a parceria".*  
Marcelo Ferreira

# SER PLUS É OFERECER



+ novidades

+ produtividade

- custo

Linha completa de higiene pessoal com design moderno



Linha completa de equipamentos práticos e fácil manuseio



Linha completa de produtos químicos menor custo e maior produtividade



A JPLUS fornece produtos de higiene e limpeza para que o prestador de serviços tenha o menor custo, gerando economia e aumentando sua produtividade.

Visite nosso site e faça seu orçamento de forma rápida e segura!

[www.jplus.com.br](http://www.jplus.com.br)



**JPLUS**  
Excelência em produtos de limpeza

Matriz  
31 3328-7777

Sul de Minas  
35 3423-8277

Rio de Janeiro  
21 2564-0737

## Seac estuda medidas para cobrar contratos em atraso

Por meio da Assessoria Jurídica, o Seac-MG estuda providências a serem tomadas em defesa dos interesses das empresas quanto a repactuações pendentes. De acordo com o presidente, Renato Fortuna Campos, o Sindicato está cumprindo o compromisso de atender às demandas das empresas associadas. "Vamos intensificar nossa atuação junto aos tomadores de serviços, visando concorrer para a regularização de pagamentos de fatura em

atraso e repactuações contratuais pendentes", explicou.

Para tanto, o Sindicato enviou ofício aos empresários solicitando informações detalhadas quanto à natureza dos contratos, medidas administrativas eventualmente, já tomadas, além de um histórico detalhado da situação.

De acordo com o assessor jurídico do Seac-MG, José Costa Jorge, essas informações serão base para o Sindicato "reiterar junto aos tomadores de

serviços o apelo para que promovam as repactuações contratuais por meio de requerimentos administrativos, cabíveis na esfera das atribuições institucionais do Sindicato".

As empresas associadas que tiverem interesse nesse atendimento podem entrar em contato com a Assessoria Jurídica do Seac-MG pelos e-mails [seacmg@seacmg.com.br](mailto:seacmg@seacmg.com.br) e [dpjuridico@seacmg.com.br](mailto:dpjuridico@seacmg.com.br) para obter mais informações.

## MPOG divulga valores limites para os serviços de limpeza em Minas e outros Estados

Anualmente, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) publica os valores limites para contratação de serviços de limpeza e conservação pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais (SISG). Com o objetivo de facilitar o acesso, pelos sindicatos filiados e empresários do setor, a Febrac disponibilizou estas informações no site da entidade ([www.febrac.org.br](http://www.febrac.org.br)) - Seção "Produtos e Serviços".

Além dos valores limites para Minas Gerais, até o momento, foram também divulgados os valores para os Estados: Alagoas; Amazonas; Distrito Federal; Mato Grosso; Mato Grosso do Sul; Pará; Paraíba; Paraná; Rio de Janeiro; Rio Grande do Norte; Rio Grande do Sul; Rondônia;

Santa Catarina e Sergipe.

Conforme Portaria n.º 07 e disposto no art. 5º do Decreto 1.094, de 23 de março de 1994, no art. 34 do Decreto n.º 8.189, de 21 de janeiro de 2014, e no art. 54 da Instrução Normativa n.º 2, de 30 de abril de 2008, resolve que na contratação de serviços de limpeza e conservação, executados de forma contínua ou não em edifícios públicos, os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais (SISG) deverão observar os limites máximos e mínimos estabelecidos pela Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - SLTI/MP, que estão disponibi-



fonte: [www.comprasgovernamentais.gov.br](http://www.comprasgovernamentais.gov.br)

lizados em meio eletrônico, no Portal de Compras do Governo Federal (<http://www.comprasgovernamentais.gov.br>).

Fonte: Assessoria de Comunicação FE-BRAC

## Melhores condições para os seguros da sua empresa - CCT 2015

A Colina Sagrada Seguros, Consultoria e Planejamento oferece produtos exclusivos e ampla cobertura. Sua empresa e seus funcionários irão desfrutar de inúmeros benefícios, que irão garantir mais qualidade no trabalho cotidiano.

A Caixa Seguradora reúne tudo o que os seus funcionários precisam para a manutenção de uma excelente saúde bucal. O sorriso de sua empresa garantido por quem sabe cuidar melhor de você.

Seguro de vida	Ticket-restaurante
Seguros odontológicos	Ticket-alimentação
Seguros / Plano de saúde	Ticket-car
Seguro para garantias contratuais	

A única e mais completa consultoria de Minas Gerais que oferece todos estes serviços.



**CAIXA**  
seguradora  
Exclusivo SEAC/MG



**COLINA SAGRADA**  
SEGUROS, CONSULTORIA  
& PLANEJAMENTO

Avenida do Contorno, 6413,  
2º andar, Savassi | Tel: (31) 2532 - 2411

**Mantenha  
seus contratos  
com menores  
custos!**



**MAXIMUS**

**SISTEMA INTEGRADO**



Em nossa reorganização e reformulação de padrões de trabalho na empresa, o Maximus foi a ferramenta mais eficiente e exata que tivemos. Mudamos cerca de 80% de nosso quadro administrativo e não tivemos nenhum problema, pois tudo foi sustentado pelos módulos do Maximus e, pela presteza com que fomos atendidos nas customizações. Para a eficiência, confiabilidade e produtividade que possuímos hoje, ele é o nosso melhor parceiro.

**Welther Vieira de Almeida** - Grupo Minasguarda

Adquirimos os produtos da Maximus recentemente e estamos plenamente satisfeitos pela facilidade, praticidade e aplicabilidade dos módulos de gestão. Nossos processos foram otimizados e o atendimento no suporte se apresentou de forma muito satisfatória.

**Jacqueline Barcelos** - RH Time Gestão de Serviços

Com a implantação do sistema Maximus na Rio Minas Serviços, estamos conseguindo otimizar nossos processos, agilizando as tarefas e obtendo maior controle financeiro e de toda a empresa. Um sistema de fácil entendimento e acessibilidade.

**Adriano Miranda** - Rio Minas Serviços

Apoio:

**Configs**

WWW.CONFIGS.COM.BR  
CONTATO@CONFIGS.COM.BR  
(31)3464-9954



SITE



LOJA VIRTUAL



CONTRATO MANUTENÇÃO



SISTEMAS



REDES



SEGURANÇA ELETRÔNICA



SERVIDORES



YOUR LOGO HERE

**Via Nacional**  
Corretora de Seguros

"Garantia de quem conhece o que faz"

Seguro Vida em Grupo, conforme CCT • Seguro Garantia / Carta Fiança  
Responsabilidade Civil • Demais modalidades do ramo

(31) 3417-5564 / 9974-0967

vianacionalseguros@terra.com.br • www.vianacionalcorretora.com.br

## Seac-MG vai apresentar pauta de reivindicações aos trabalhadores

A proposta é ampliar os instrumentos de negociação para garantir regras que permitam às empresas atender à Categoria Profissional, mas sobreviver num cenário econômico instável e vulnerável.

E como compromisso da Gestão Portas Abertas, o Conselho de Administração já está se mobilizando para fechar a CCT 2016 com pelo menos um mês de antecedência à data-base da categoria, fixada em janeiro. Para facilitar as discussões com os sindicatos dos trabalhadores, com início previsto para junho/2015, os conselheiros já estabeleceram o cronograma de reuniões, e promovem estudos comparativos para definir a base de negociação.

A principal estratégia do Seac-MG é apresentar uma pauta de reivindicações, contemplando itens que considera essenciais para que as empresas do segmento de Asseio e Conservação tenham condições de permanecer de forma competitiva no mercado e garantir a empregabilidade.

Segundo o presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, a principal reivindicação é reduzir a zero as multas previstas na CCT. O processo começou nas negociações da CCT 2011 e desde então, o percentual de redução chegou a 90%. "É um trabalho intenso da diretoria no sentido de corrigir distorções, há muito tempo presentes nos instrumentos coletivos da categoria, principalmente, diante da realidade econômica alcançada no país", justificou.

Outro ponto que será contemplado na pauta de reivindicações dos empresários é o divisor da jornada 12x36 - comum no segmento de Asseio e Conservação, considerando ainda a Súmula 444, que assegura ao trabalhador o pagamento em dobro dos feriados laborados, além da redução da hora noturna e o gozo do intervalo intrajornada.



Diretor de Mercado, Wilson Ladeira  
(Associada Saneservis)

### PARÂMETROS PARA NEGOCIAÇÃO

Para embasar a pauta dos empresários para a CCT 2016, o diretor de Mercado, Wilson Ladeira, já está elaborando um estudo comparativo entre os custos operacionais das empresas de terceirização e as contratações diretas, principalmente, em condomínios. Esse levantamento também vai comparar os benefícios e vantagens convencionados nos últimos instrumentos normativos.

De acordo com o presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, a Assessoria Jurídica também está atualizando estudo comparativo das CCTs de outros segmentos, assim como, fazendo levantamento das multas previstas na CCT/2015, firmada com o Sindeac-BH, e uma relação de multas estipuladas pela Legislação Trabalhista.

A fim de incentivar a participação dos empresários, a exemplo dos anos anteriores, o Seac-MG vai enviar a pauta de reivindicações da Categoria Econômica e os estudos já elaborados, solicitando sugestões e críticas das Associadas.

## É devido pagamento em dobro pelo trabalho em feriados na jornada 12x36? A Súmula 444 do TST encerra a discussão



Giordano Adjuto  
advogado especialista em Direito  
do Trabalho, assessor do SEAC-MG  
e sócio da Methodus  
Treinamentos Corporativos



José Paulo Damaceno  
advogado especialista em Direito  
do Trabalho, assessor do SEAC-PR  
e sócio da Methodus  
Treinamentos Corporativos

Durante muito tempo houve o debate, pensamos nós, que infrutífero, se o feriado trabalhado na jornada especial 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) deveria ser remunerado em dobro.

Tal escala é muito usada pelas empresas prestadoras de serviços, pois os contratantes de serviços têm a necessidade de tais escalas para seu bom funcionamento, bem como atende aos interesses dos próprios empregados.

O bom conhecimento das obrigações nesse tipo de escala é importante, pois evita a formação de passivo trabalhista para o empresário.

Certo é que o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais já possuía Súmula a respeito do tema, orientando que o labor em feriados comportava pagamento em dobro, ao passo que aos domingos não. Se não vejamos:

**ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 14**  
**JORNADA DE 12 X 36 HORAS - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS.**

*O labor na jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso não exclui o direito do empregado ao recebimento em dobro dos feriados trabalhados, mas apenas dos domingos, que já se encontram automaticamente compensados.* (Disponibilização/divulgação: DEJT/TRT3 19/08/2009, 20/08/2009 e 21/08/2009; REP. DEJT/TRT3 24/08/2009)

No final de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou questão, que já trouxe muita discussão no mundo jurídico. Trata-se do direito ao pagamento em dobro pelo trabalho em feriados para os empregados que cumprem jornada especial de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso.

Reza a **Súmula 444 do TST** que:  
**JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.** - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou

ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Muitas Convenções Coletivas, todavia, inseriram em suas cláusulas previsão acerca da não incidência da dobra dos feriados e domingos para aqueles empregados enquadrados no regime especial 12x36.

Porém, é importante lembrar que normas de ordem pública não podem ser objeto de transação entre sindicatos laborais e patronais.

A jornada conhecida como 12x36 exclui apenas o direito à remuneração do domingo trabalhado, porque o sistema de compensação, próprio desse regime especial, permite ao empregado usufruir folga em outro dia da semana, na forma estabelecida pelo artigo 7º, XV, da Constituição da República.

Nesse sentido, caso haja a necessidade de trabalho em feriado, e a empresa não fornecer outro dia de descanso ao trabalhador, a remuneração deverá ser em dobro.

Dessa forma, mostra-se imprescindível que as empresas de serviços terceirizados, quando do envio de suas propostas aos contratantes, sejam eles públicos ou privados, devem fazer constar em suas planilhas de custos o pagamento em dobro do feriado trabalhado, quando a jornada for a de escala.

Mister tal atitude, pois a empresa estará reduzindo, ou excluindo, uma parte de seu passivo trabalhista, assim como possuirá ferramentas para desclassificar concorrentes que não cotam tal rubrica corretamente quando da apresentação das propostas no certames.

Por fim, cumpre destacar que o entendimento manifestado pelo TST por meio da Súmula 444 aplica-se a todos os processos, sejam eles ajuizados após sua publicação (em 26/11/2012), bem como em relação àqueles já em curso na Justiça do Trabalho, abrangendo todo o período não prescrito, qual seja, cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação.

## Seac-MG participa da apresentação do novo Plano Diretor de BH

*"Algumas propostas aprovadas na conferência sofreram pequenas alterações, mas é um plano ideal para qualquer cidade do mundo". Renato Fortuna*



Prefeito de BH, Marcio Lacerda, dia 30/03, na CDL/BH



Renato Fortuna Campos, Presidente do Conselho de Administração do Seac-MG

Bruno Figueiras

Bruno Figueiras

O presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, representou o segmento de Asseio e Conservação durante a apresentação do novo Plano Diretor da capital mineira, pelo prefeito Marcio Lacerda, na sede da Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte (CDL/BH). O evento reuniu associados e

diretoria da CDL/BH, e empresários de vários segmentos.

O novo Plano Diretor contempla as propostas discutidas e aprovadas pela população durante a 4ª Conferência Municipal de Políticas Urbanas (CMPU). O presidente do Seac-MG foi um dos delegados indicados pela CDL/BH para representar o setor empresarial na 4ª CMPU.

De acordo com o prefeito de BH, o novo Plano Diretor foi elaborado com uma visão da cidade a longo prazo, proporcionando o equilíbrio adequado e evitando desigualdades sociais e territoriais. "Tivemos a responsabilidade de aprovar algo moderno, sustentável, que detalha urbanisticamente o bairro a bairro, mirando naturalmente a inserção de todos e a competitividade da cidade", afirmou Marcio Lacerda.

Durante a apresentação, o prefeito de Belo Horizonte destacou o desempenho da CDL/BH, mobilizando empresários de diversos setores para participar da 4ª conferência. A CDL/BH representa um setor responsável

por 85% do PIB da capital mineira. O presidente da entidade, Bruno Falci, demonstrou preocupação dos lojistas com a preferência da maioria dos clientes pelas lojas dos shoppings, devido a problemas na mobilidade urbana, como opções de transporte e vagas de estacionamento.

"Tanto o prefeito quanto seus assessores foram claros e transparentes ao apresentar a nova proposta do Plano Diretor, esclarecendo dúvidas dos presentes. Algumas propostas aprovadas na conferência sofreram pequenas alterações, mas é um plano ideal para qualquer cidade do mundo", destacou Renato Fortuna Campos.

Todas as propostas aprovadas pela população durante a 4ª Conferência Municipal de Políticas Urbanas (CMPU) foram incluídas no projeto de lei do Plano Diretor, em tramitação na Câmara Municipal de Belo Horizonte, em procedimento especial. Estão previstas audiências públicas, durante os primeiros 80 dias de tramitação, a fim de garantir a participação da sociedade civil.

## Conselheiros prestigiam lançamento do Grupo Triunfo

Conselheiros do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG) prestigiaram a apresentação do Grupo Triunfo, formado por quatro empresas que atuam em diversos segmentos, como asseio e conservação, vigilância, segurança eletrônica e segurança pessoal.

De acordo com o Diretor Presidente, Sérgio Gonçalves da Silva, conhecido no mercado como Netinho, o Grupo Triunfo consolida 14 anos de atuação no mercado, apresentando agora uma proposta inovadora no setor de prestação de serviços.

Netinho afirmou também, que a aquisição do Grupo Triunfo é uma oportunidade de somar 18 anos de experiência, que adquiriu no mercado, ao papel de empresário. "Agora é a minha família. É o momento único, oportuno e de muito valor, que assumo com o compromisso de continuar atuando de forma segura e transparente, juntamente com uma equipe coesa", destacou.

Para o presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, o Grupo



Conselheiros participam da apresentação, dia 19/03, no Baby Beef, BH

Triunfo vem para fortalecer a representatividade do Sindicato, com a associação da Triunfo Serviços, uma das empresas que compõem o Grupo. Segundo ele, o sucesso é apenas uma questão de tempo. "É um Grupo que vem para durar, porque tem bases sólidas, fincadas em uma rocha".

Participaram do evento o diretor Administrativo e Financeiro do Seac-MG, Ismar Libânio dos Santos e os conselheiros Ismar Ferreira da Silva, Anari José da Silva e Maria Aparecida Freire de Medeiros; representantes de contratantes públicos e privados, fornecedores e empresários do setor de serviços.

Divulgação

## 28º Geasseg reúne executivos em Manaus

A segunda edição do Encontro dos Executivos dos Sindicatos de Empresas de Asseio e Segurança (28º Geasseg) de 2015, será nos dias 24 e 25 de setembro, em Manaus (AM). O local foi definido durante o 27º encontro, realizado entre os dias 16 e 18 de março, no Casa Grande Hotel Guarujá, em São Paulo, durante a XI Fórum Empresarial de Segurança Privada do Estado de São Paulo (Fesp).

O Fórum foi promovido pela Federação Nacional de Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist), que juntamente com a Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (Febrac) realiza o Geasseg. "O encontro presta importante colaboração para o crescimento das nossas entidades sindicais, não só a nível dos sindicatos, mas também com forte influência nas Federações", ressaltou o presidente da Febrac, Edgar Segato, durante a abertura do 27º Geasseg.

Representaram o Seac-MG, o assessor jurídico, Giordano Adjuto, e a gerente executiva, Catarina Crizologo. A programação incluiu as palestras "Os



27º Geasseg reúne executivos em SP

empresários e a Segurança Jurídica", do uma tropa de elite", com Paulo Stora- com a Dra. Eliana Calmon, e "Construin- ni, dentre outras.

Divulgação

**GRUPO TRIUNFO - MG**

"Asseguramos uma prestação de serviços de qualidade, com planejamento e responsabilidade, oferecendo tranquilidade, segurança e excelência na satisfação dos clientes".

- TRIUNFO SEGURANÇA
- TRIUNFO SERVIÇOS
- TRIUNFO SEGURANÇA ELETRÔNICA
- TRIUNFO ESCOLTA ARMADA

(31) 2111-0500  
(31) 2111-0540  
contato@grupotriunfomg.com.br  
www.grupotriunfomg.com.br

### NO SEACES



Encontro no Seaces

O presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, e diretores do Seac-RJ e da Febrac estiveram em Vitória (ES), em março/2015. Recebidos pela diretoria do Seaces, trocaram experiências sobre o mercado em cada Estado, conheceram a gastronomia do Espírito Santo e também fizeram uma visita à Fábrica Artesanal de Panelas de Barro de Goiabeiras. Na foto, Renato Fortuna Campos, diretor secretário geral da Febrac e presidente do Seac-MG, ao lado de José Carlos Barbosa Lopes, diretor social da instituição, em almoço com o diretor secretário do Seaces, Antonio Geraldo Perovano, e o diretor tesoureiro do sindicato, José Ricardo Perovano.

Fonte: Assessoria de Imprensa do Seaces.

Divulgação

## Assessores jurídicos se reúnem em Brasília

O assessor jurídico, José Costa Jorge, representou o Seac-MG e o Sindesp-MG na Reunião dos Jurídicos dos Sindicatos de Asseio e Conservação e Segurança Privada, promovida no dia 16 de abril, em Brasília. Dentre os assuntos, os advogados discutiram os reflexos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (PL nº 7699/06, antes conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência) para o setor. O encontro é realizado semestralmente, pela Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (Febrac) e a Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transportes de Valores (Fenavist).



Encontro dos assessores jurídicos na sede da Confederação Nacional do Comércio

Divulgação

## Encontro debate a Comunicação nos setores de Asseio e Segurança Privada

Os desafios e perspectivas dos assessores de Comunicação Social foi o tema do I Encontro de Comunicação de Asseio e Segurança Privada, realizado no dia 20 de maio, na sede da Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (Febrac), em Brasília (DF). A assessora de Comunicação Social, Sonia Zuim, e a gerente executiva, Catarina Crizologo, representaram o Seac-MG, compartilhando com os outros profissionais as experiências do Sindicato na área de Comunicação e Marketing.

O evento foi promovido pela Febrac, em parceria com a Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transportes de Valores (Fenavist). Na abertura do



Assessores de Comunicação se reúnem na Febrac, em Brasília (DF)

Febrac/Fenavist

evento, o presidente da Febrac ressaltou

o papel do assessor de imprensa, que trabalha com a informação, hoje uma vantagem competitiva para quem a detém. “A Comunicação é uma peça estratégica de toda entidade e merece ter cada vez mais importância dentro das organizações”, disse Edgar Segato Neto.

A programação incluiu palestra sobre o papel do assessor de Comunicação Social (Proativa Comunicação); apresentação do Programa Terceirização (Seac e Sindesp/PR) e Sindicato e Mídias Sociais (CNC). Dentre as propostas, alinhamento das ações e definição de uma agenda positiva de comunicação e marketing para os segmentos de Asseio e Segurança Privada.

Febrac/Fenavist



Encontro sugere alinhamento de ações pelos dois setores

# SEAC-MG<sup>®</sup>

## Política da Qualidade

“Buscar a satisfação das empresas representadas, estimulando nossos colaboradores, trabalhando com ética e respeito e investindo em melhoria do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) para garantir a perenização da entidade”



*Cuidar de Minas faz parte da nossa história...*

**E das nossas empresas também.**

Mais de 30 serviços prestados por uma equipe altamente qualificada:

- Parceria com instituições de ensino superior
- Convênio com entidades de classe
- Consultoria Jurídica
- Serviço Médico Ocupacional

Consulte o Guia de Serviços:  
[www.seacmg.com.br](http://www.seacmg.com.br)  
 31 3278 3008

**SEAC-MG**  
 Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais  
 ISO 9001:2008. Desde 12/2008.

## Seac-MG publica estudo sobre periculosidade para vigias

*"Dessa forma, pode-se concluir que existem diferenças gritantes entre as funções de vigilantes, aos quais a Lei 12.740/2012 deferiu o direito de percepção ao adicional de periculosidade, e a função de vigia, que se caracteriza como mero observador de fluxo. Esse olhar mais detido, permitiu perceber que deferir o direito à categoria dos vigias de perceber o adicional de periculosidade seria incorrer em grande atecnia, não homenageando o real intento do legislador"*

"Estudo conclusivo sobre a não percepção do adicional de periculosidade pelo vigia" é o título da publicação do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação de Minas Gerais (Seac-MG), que traz um tema de relevante importância para o segmento.

A concessão do adicional de periculosidade ao trabalhador que exerce a função de vigia não é questão pacificada pela jurisprudência pátria. Muitos argumentos pela concessão se baseiam na Lei nº 12.740/2012, que estendeu o benefício aos vigilantes, ao considerar que esses profissionais estão expostos a roubo e violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal e patrimonial.

O presidente do Seac-MG e autor da publicação, Renato Fortuna Campos, defende que esse adicional não é devido aos vigias, pois exercem a função de observador passivo de determinada área e controlador de fluxo, para a qual não é exigida qualificação especial e ainda, é vedada a utilização de arma de fogo, ao contrário do vigilante.

A publicação foi autorizada em Assembleia Geral Extraordinária (AGE),



Renato Fortuna Campos, autor da publicação

realizada no dia 20 de janeiro de 2015, em reconhecimento à relevância do tema para o segmento de Asseio e Conservação. O estudo foi apresentado pelo presidente do Seac-MG, sob orientação da professora Bárbara Lobo, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), Unidade São Gabriel. Os exemplares estão sendo distribuídos gratuitamente, para empresas, sindicatos e assessorias jurídicas.



Solicite um exemplar gratuitamente:  
seacmg@seacmg.com.br

## ASSOCIATIVISMO COMO VIA DE MÃO DUPLA

Sua empresa já aderiu à nova campanha de marketing do Seac-MG?



Divulgue a marca do Seac e ganhe até 100% de desconto na mensalidade

**Não Fique só!  
Associe-se!**

**Seac e Associada: uma parceria que cresce a cada dia!**

Mais informações:  
www.seacmg.com.br • 31 3278.3008



## Associadas têm acesso à agenda de cursos do Ciemg

Mensalmente, o Seac-MG divulga no site, facebook e por e-mail, a Agenda de Eventos do Centro Industrial e Empresarial de Minas Gerais (Ciemg), uma das entidades do Sistema Fiemg. Por meio de convênio firmado pelo Sindicato, as Empresas Associadas têm acesso a programas de cursos, palestras, encontros empresariais, consultorias jurídicas e seminários.

Com os recursos do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM), o Seac-MG subsidia a participação

das Associadas, que têm descontos especiais ou isenção nas taxas de inscrição. Os



profissionais são altamente qualificados, e o Ciemg oferece uma excelente infraestrutura, com total suporte para as ativi-

dades. Os eventos acontecem na sede da entidade, em Contagem (MG).

As áreas de atuação são Gestão Empresarial, Liderança, Vendas, Marketing, Inovação, Motivação, Gestão de RH, Planejamento Estratégico, Produção, Custos, Fiscal/Tributária e Trabalhistas. Dentro dessas áreas, coloca à disposição cursos *in company*, cursos de curta duração (carga horária de até 20 horas) e cursos de média duração, com carga horária de 90 horas, o que permite um aprofundamento em temas mais complexos.

### AGENDA JUNHO 2015

#### CURSOS CONTAGEM/MG

- Medidores de performance aplicados à logística de transportes  
1º a 2/06 – 19h às 22h15

- Administração de contratos  
8 a 10/06 – 19h às 22h15

- Terceirização – Desafios e oportunidades para tomadores e prestadores de serviços de atividades meio e fim  
10/06 – 13h45 às 17h

- Pós-venda e atendimento ao cliente  
15 a 17/06 - 19h às 22h15

- Classificação mensal de mercadorias  
17/06 - 13h45 às 17h

- Liderança Assertiva  
22 a 25/06 - 19h às 22h15

- As recentes medidas do governo e seus impactos na dinâmica empresarial  
18 a 22/06 – 19 às 22h15

- Atualização de normas trabalhistas e previdenciárias sob a ênfase do eSocial  
24/06 - 13h45 às 17h

- Como identificar e gerir gargalos na produção  
29 a 30/06 - 19h às 22h15

#### CURSOS BELO HORIZONTE/MG

- Redação de documentos profissionais  
8 a 11/06 - 19 às 22h15

- Líder Coach – um novo caminho para superação de desafios  
15 a 17/06 - 8 às 17h30

- Ferramentas e técnicas de gerenciamento de projetos  
15 e 16/06 - 8 às 17h30

- Técnicas de negociação em vendas  
22 a 25/06 - 19h às 22h15

- Gestão por indicadores: como obter resultados e gerenciá-los  
29 e 30/06 - 8 às 17h30

#### REG. ZONA DA MATA

- Expedição e conferência  
26/06 – 8h às 17h

#### REG. ALTO PARANAÍBA

- Liderança Assertiva  
18 e 19/06 – 8h30 às 17h30

#### PALESTRA

- Aumentando o poder do seu cérebro  
11/06 – 19h às 20h30

#### GESTÃO E COMPETITIVIDADE

- Compartilhando experiências – Liderança participativa  
16/06 - 19h às 20h30

- Gestão para resultados: a conexão entre estratégia, cultura e liderança - 24/06 – 8 às 10h

#### CAFÉ EMPRESARIAL

- Alcance melhores resultados por meio de processos  
02/06– 8h às 10h

PROGRAMAÇÃO SUJEITA A ALTERAÇÕES. Mais informações: (31) 3362.5666 – [www.ciemg.com.br](http://www.ciemg.com.br)

#### Consultorias Gratuitas Ciemg

- Consultoria Trabalhista  
Terças-feiras, das 14h às 17h30

- Consultoria em Financiamento e Crédito  
Quartas-feiras, das 14h às 17h30

- Consultoria Tributária  
Quintas-feiras, das 14h às 17h30

Agende um horário: (31) 3362.5666  
Programação sujeita a alterações.

Mais informações:  
(31) 3362.5666 | [www.ciemg.com.br](http://www.ciemg.com.br)

## Seac-MG promove palestras sobre o eSocial e PL 4330/04

O Programa de Cursos e Palestras 2015 do Seac-MG promoveu, no dia 12 de maio, na sede da Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte (CDL/BH), palestras sobre o eSocial e o Projeto de Lei 4330/04, temas que afetam diretamente o setor de prestação de serviços de Asseio e Conservação.

O Administrador e Técnico em Segurança do Trabalho da Sercon, Jorge de Castro, falou sobre “eSocial e seus efeitos na gestão de saúde e segurança no trabalho (Versão 2.0 do Manual de Orientação) e as novas regras de afastamento do trabalho - MP 664/2014”.

O assessor jurídico do Seac, José Costa Jorge, discorreu sobre “Projeto de Lei da Terceirização - PL 4330/2004: comentários ao texto aprovado pela Câmara dos Deputados”. O PL está em tramitação no Senado Federal e se aprovado, segue para sanção da Presidência da República.

O evento reuniu assessores jurídicos, empresários do segmento e de empresas associadas que aproveitaram a oportunidade para trocar informações e aumentar o networking.



Conselheiros do Seac-MG e convidados

## Curso de Rotinas Trabalhistas chega a Uberlândia (MG)

Depois do sucesso alcançado em Belo Horizonte, o Curso Prático de Rotinas e Orientações Trabalhistas chega à Delegacia Regional do Seac-MG em Uberlândia (MG). Ministrado pelo assessor jurídico do Sindicato e sócio da Methodus Treinamentos Corporativos, Giordano Adjuto Teixeira, o curso reuniu gestores de RH, do Departamento de Pessoal e Jurídico. O objetivo foi capacitar os participantes a interpretar e operacionalizar a legislação trabalhista e previdenciária a fim de eliminar a formação de passivo.

A metodologia partiu de uma abordagem prática e simplificada, com a revisão das principais rotinas trabalhistas empresariais, tendo por fundamento os entendimentos adotados pelos auditores fiscais do Trabalho para Lavratura de Autos de Infração. De acordo com Giordano Adjuto, a maioria do passivo trabalhista se materializa no momento da fiscalização, com a aplicação de



Sede da Delegacia Regional do Seac-MG, em Uberlândia

multas pesadas, sendo fundamental capacitar os gestores para interpretar a complexa legislação trabalhista. Dados do Ministério Trabalho e Emprego (MTE) mostram que entre os anos de 2003 e 2011, foram lavrados cerca de 870 mil autos de infração.

O curso foi ministrado na sede do Seac-MG, nos meses de setembro e outubro de 2014, e ainda, nos Seac-AM e Seac-PA, respectivamente, nos dias 16 e 17 de outubro do mesmo ano. Em 2015 foi realizado no Seac-PR nos dias 19 e 20 de março.

## eSocial: o big brother do governo federal

*"Guardadas as devidas proporções, o eSocial pode ser comparado ao "Grande Irmão" ou "Big Brother", personagem fictício no romance "1984", de George Orwell, publicado em junho de 1949. O filme original, dirigido por Michael Radford, estreou na Inglaterra, em 1984, e no Brasil, em 2009. Na sociedade descrita por Orwell, as pessoas estão sob vigilância constante pelas telas de TV, que o Estado utiliza para veicular propagandas com mensagens "O Grande Irmão está a observar-te". Com eSocial, a vigilância e a fiscalização do governo serão via internet, quando a empresa será auditora passiva das informações necessárias ao fisco."*



Jorge de Castro durante palestra realizada no dia 12 de maio na sede da CDL/BH

Durante palestra "eSocial e seus efeitos na gestão de saúde e segurança no trabalho (Versão 2.0 do Manual de Orientação) e as novas regras de afastamento do trabalho - MP 664/2014", Jorge de Castro, Gerente Administrativo e Técnico de Segurança do Trabalho da Sercon, destacou o caráter integrador do eSocial, apontando pontos positivos desse sistema, que unifica as informações trabalhistas e previdenciárias para acesso dos órgãos do governo.

Ao contrário do que muitos afirmam, Jorge de Castro sustenta que a falta de treinamento de pessoal, isoladamente, não representa, hoje, a maior dificuldade enfrentada pelas empresas de Saúde e Segurança do Trabalho nas organizações. Segundo ele, falta uma gestão efetiva dessas áreas. "Há muito que se fazer. Porém, uma boa parcela dessas obrigações é desconhecida ou menosprezada pelos responsáveis por sua execução". Ele sugere, ainda, um ponto de partida na preparação para o

eSocial. "No tocante às áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, as empresas precisam convocar, inicialmente, uma força-tarefa a fim de regularizar todas as falhas e pendências existentes, e avançar", destacou.

Nesse processo, Jorge de Castro enfatiza a importância da integração entre as áreas da empresa, que já deveriam estar providenciando essa regularização há mais tempo. "O jurídico, os departamentos pessoal e contábil e o setor fiscal, também, receberam demandas do eSocial. Se não iniciaram essa adaptação, devem aproveitar o pouco tempo que lhes resta e começar agora", orientou.

O eSocial, sistema que unifica o envio pelo empregador de todas as informações relativas ao empregado, vai trazer reflexos no custo operacional das empresas. A versão 2.0 do Manual foi divulgada em fevereiro deste ano. Há expectativa de que a base para testes seja disponibilizada no segundo semestre. Contudo, a obrigatoriedade do en-

*"No tocante às áreas de Saúde e Segurança do Trabalho, as empresas precisam convocar, inicialmente, uma força-tarefa a fim de regularizar todas as falhas e pendências existentes, e avançar".*

vio das informações é aguardada para maio/2016. Apesar dos adiamentos sofridos, Jorge de Castro acredita que o sistema deve entrar em vigor na data prevista.

### BIG BROTHER

O novo sistema não traz novidades legislativas, mas resgata obrigações já conhecidas pelas empresas, algumas negligenciadas em função, sobretudo, das dificuldades de fiscalização do governo. De acordo com Jorge de Castro, com o eSocial, a empresa atuará como uma auditora passiva, pois será obriga-

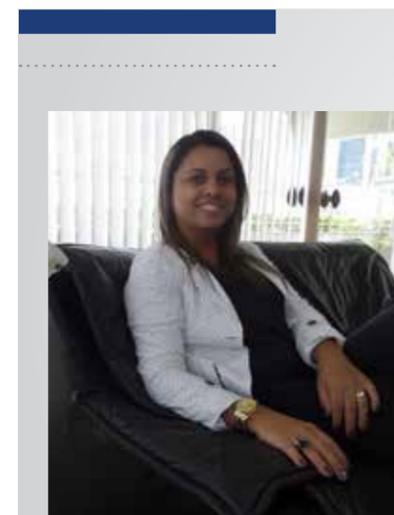
da a disponibilizar os dados no sistema único, ao qual têm acesso os órgãos fiscalizadores do governo.

"Ela não deverá esperar mais a visita de um auditor fiscal do governo, que receberá via internet, muito rapidamente, todas as informações trabalhistas e previdenciárias de todas as empresas, podendo cruzar os dados e efetuar a fiscalização, e se necessário, autuação e multas. É o big brother do governo pela internet." Segundo Jorge de Castro, as empresas "devem aproveitar esta oportunidade de organização, pois inúmeros serão os ganhos para a

gestão do negócio, e para os trabalhadores", ressaltou.

O eSocial também vai beneficiar as empresas que cumprem rigorosamente, as obrigações com o fisco, atuando de forma indireta, na competitividade do mercado. Ele citou, por exemplo, duas empresas distintas e no mesmo ramo de atividades, em que uma delas investe em SST, e outra, nunca se preocupou com a gestão ocupacional, por isso, com condições de praticar preços mais baixos no mercado. A concorrência acaba sendo desleal e o novo sistema promove um equilíbrio das contas.

"Com eSocial, todas as empresas serão fiscalizadas diretamente, e aquelas que até então conseguiam burlar a legislação, agora terão que prestar contas. E ainda, investir principalmente, em gestão gerencial e ocupacional, para evitar inclusive, possíveis ações regressivas previdenciárias", concluiu.



*"A palestra foi fundamental, porque detalhou, resumidamente, e orientou sobre os principais pontos que as empresa devem observar sobre o eSocial. O palestrante também alertou quanto ao prazo para iniciar o processo. Há pouco tempo para muitas adaptações. Acredito que o eSocial vai trazer um equilíbrio devido a uma maior fiscalização. As empresas vão ficar mais atentas, e aquela que não se enquadrar, vai sofrer punições previstas em lei".*

Patrícia Viana Guimarães, assessora jurídica da empresa Perfil.

**Os interessados em adquirir o material de apresentação da palestra podem solicitar pelo e-mail [jorge@serconmed.com.br](mailto:jorge@serconmed.com.br)**

## 3M promove workshop de limpeza profissional na capital mineira

O Departamento de Soluções Comerciais da 3M Brasil escolheu Minas Gerais para expandir o Programa 3M Completa, que já alcançou excelentes resultados na sede da empresa, em Sumaré (São Paulo). Em parceria com o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG), a 3M promoveu o Workshop de Limpeza Profissional, nos dias 14 e 15 de abril, na sede da entidade, em Belo Horizonte (MG).

O primeiro dia do evento foi direcionado às prestadoras de serviços em diversos setores, e o segundo, específico para o segmento de hospitais, apresentando uma visão ampla do mercado de limpeza profissional. O especialista de Desenvolvimento de Aplicações, Rafael Perez, abordou os conceitos de higienização e desinfecção de superfícies, tratamento de piso e segurança alimentar.

O tema sustentabilidade e os selos verdes, apresentado pelo supervisor de Serviços Técnicos da 3M, Carlos Caressato Jr, também despertou o interesse dos par-



Audatório do Seac-MG, em BH

ticipantes. Ao se referir aos rótulos ambientais, conhecidos como selos verdes, o supervisor alertou para a autodeclaração utilizada ainda, por muitas empresas devido ao desconhecimento dos consumidores e das prestadoras de serviços. "Produtos autorotulados com o selo verde, mas sem qualquer comprovação científica", explicou.

De acordo com o Gerente de Contas, Jackson Monteiro, a empresa já re-

alizou quatro edições do Programa 3M Completa, na cidade de Sumaré, interior de São Paulo, mas a proposta é levar o workshop para outros estados. "Minas foi o primeiro devido a boa estrutura de parceria que mantemos com o Seac-MG e com o mercado", justificou. A 3M é antiga parceira do Sindicato, tendo realizado em anos anteriores, quatro treinamentos e workshops, em parceria com a JPlus, na sede do Sindicato.

Divulgação

## Curso capacita gestores de hotelaria hospitalar

No dia 11 de junho, a Sociedade Mineira de Hotelaria Hospitalar promoveu o curso Gestão em Hotelaria Hospitalar, na sede do Seac-MG. O conteúdo programático incluiu: Introdução à hotelaria hospitalar; Hospitalidade e Humanização; Liderança; Biossegurança e Higiene Hospitalar; Gerenciamento de enxoval; Gastronomia; Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS) e Sustentabilidade; Acreditação hospitalar e Indicadores. Foram instrutores do curso Milaidy Spindola; Maysa de Paula Pacheco e Camila Raquel Milagres. O evento contou com o apoio do Seac-MG.



## CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Mais que um investimento, uma garantia de excelentes serviços!



### Confira alguns dos benefícios:

- Fortalecimento da Representação Sindical
- Defesa dos interesses da categoria (Ações Judiciais)
- Custeio da atividade sindical
- Negociações em Convenções Coletivas de Trabalho
- Departamento de Campanhas Salariais
- Divulgação em tempo real das atas de reunião e AGE
- Serviço Médico Ocupacional
- Consultoria Jurídica
- Informativos Jurídicos
- Programa de Cursos e Palestras
- Serviço de Apoio ao Contratante (SAC)
- Delegacia Regional em Uberlândia (MG)
- Excelência na prestação de serviços (ISO 9001:2008)
- Convênios e muito mais

### Representatividade forte, Associativismo atuante!

A Contribuição Sindical Patronal tem natureza tributária e obrigatória, estabelecida nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O não recolhimento até o dia 31 de janeiro gera multas, juros e correção monetária. Além disso, as empresas inadimplentes ficam proibidas de receber registro, licença ou alvará para funcionamento do estabelecimento, além da impossibilidade na participação em licitações públicas (art. 608, CLT).

Confira no site do Seac-MG os benefícios disponibilizados somente para empresas associadas.



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

Não Fique Só. Associe-se! Até a data do vencimento, a associada tem 20% de desconto na mensalidade.

Mais informações: [www.seacmg.com.br](http://www.seacmg.com.br) - [sac@seacmg.com.br](mailto:sac@seacmg.com.br) - 31 3278 3008

# Investir em gestão ocupacional ou se defender em ações regressivas do INSS



Por Ismar Libânio dos Santos  
Advogado e Diretor  
Administrativo e Financeiro do  
Seac-MG

Já não é incomum as empresas receberem citações para apresentar defesa em Ação Regressiva Previdenciária, ajuizada pela Procuradoria-Geral Federal (PGF), órgão da Advocacia Geral da União (AGU). Nos últimos cinco anos, o número de ações cresceu 144%. De acordo com a AGU, a maioria das ações está em andamento, mas o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) já obteve decisões favoráveis em 65% das que foram julgadas.

O número de processos ressarcitórios tende a aumentar, não só para recuperar recursos do INSS. As ações de regresso têm importante papel pedagógico, contribuindo para conscientizar as empresas sobre o cumprimento e fiscalização das normas de saúde e segurança no trabalho. Portanto, investir em gestão ocupacional é fundamental para evitar esse passivo.

A ação regressiva previdenciária tem como fundamento legal o art. 120 da Lei 8.213/91, constituindo-se como instrumento processual para ressarcimento das despesas do INSS com o pagamento de serviços sociais e benefícios previdenciários em decorrência de acidente de trabalho que ocorreu por negligência do empregador que não cumpriu as normas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. In verbis, os dois artigos da referida lei que fundamentam essas ações:

Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

Art. 121. O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.

Como destaca Maciel (2013, p.17),

"o art. 120 da Lei n. 8.213/91 não criou um direito ressarcitório em prol do INSS, ao contrário, instituiu um dever de a Previdência Social buscar o ressarcimento das despesas suportadas em face da conduta culposa de terceiros".<sup>1</sup>

Portanto, ocorrendo um acidente de trabalho de um segurado do INSS, por culpa do empregador, a autarquia tem o dever de buscar o ressarcimento do pagamento dos benefícios previdenciários suportados, como auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez, pensão por morte e reabilitação profissional.

O direito à indenização sempre existiu no ordenamento jurídico enquanto princípio geral do direito, situação que enseja o pedido de ressarcimento do INSS. Esse direito à pretensão indenizatória está positivado nos arts. 186 e 927 do Código Civil e, ainda no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Da leitura do artigo e inciso acima, conjugados aos arts. 120 e 121 da Lei 8213/91, entende-se que, nessa perspectiva, os requisitos acidente de trabalho, dano ao INSS, culpa qualificada (negligência) pela não observância das normas de proteção à saúde e segurança do trabalho e o nexo de causalidade são requisitos que configuram a responsabilidade civil subjetiva da empresa nas ações regressivas previdenciárias.

Há de se destacar que, caracterizado o acidente de trabalho pela perícia médica do INSS, por meio da configuração do Nexo Técnico Epidemiológico

Previdenciário (NTEP), o dano ao INSS se consuma a partir de então, ou seja, ao "ficar demonstrada a qualidade de segurado do trabalhador acidentado, acarretando, assim, o pagamento de benefício previdenciário ou a prestação de serviços previdenciários ao próprio segurado ou a seu dependente".<sup>2</sup>

Além dessas considerações, a Lei 8.213/91 estabelece a responsabilidade do empregador ou de terceiros no cumprimento e fiscalização das normas de saúde e segurança no trabalho, um direito do trabalhador, conforme determina o art. 7º, XXII da CF, que assegura "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Assim, determina a Lei 8.213/91 nos arts. in verbis:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

E ainda, conforme preceitua o art. 157, I e II respectivamente, da referida lei, cabe às empresas: "I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais".

Assim, da leitura dos dispositivos

já apresentados, se comprovada a negligência da empresa pela inobservância das normas de segurança e saúde no trabalho, ela deve ser responsabilizada pelo ressarcimento ao INSS, nascendo para a autarquia o direito à ação de regresso.

Como visto, uma forma de evitar esse passivo trabalhista e outras consequências judiciais é investir em gestão ocupacional, para não ter que enfrentar as ações regressivas previdenciárias. A jurisprudência do STJ já vem consolidando precedentes favoráveis ao INSS.

Em defesa, as empresas argumentam, por exemplo, que é ilegal exigir direito de regresso de quem já paga o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), criado para cobrir as despesas da Previdência Social com benefícios, conforme dispõe o art. 22 da Lei 8.212/91. Eis o entendimento dos ministros do STJ:

PROCESSUAL CIVIL E PREVIDENCIÁRIO. AGRADO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. AÇÃO REGRESSIVA PREVISTA NO ART. 120 DA LEI 8.213/1991. CULPA CONCORRENTE DA EMPRESA EMPREGADORA. AGRADO REGIMENTAL NÃO PROVIDO. 1. A jurisprudência do STJ é no sentido de que a contribuição ao SAT não exime o empregador da sua responsabilização por culpa em acidente de trabalho, conforme art. 120 da Lei 8.213/1991. 2. O Tribunal de origem constatou a culpa concorrente do empregado no acidente de trabalho, o qual teria agido com imprudência, de forma que a pretensão encontra óbice na Súmula 7/STJ. 3. Agravo regimental não provido.(STJ- Relator: Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data de Julgamento: 26/08/2014, T2 - SEGUNDA TURMA)

Em outro voto, a desembargadora convocada Alderita Ramos de Oliveira, da Sexta Turma do STJ entendeu que:

PREVIDENCIÁRIO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO - SAT. ART. 22 DA LEI 8.212/91. ACIDENTE DO TRABALHO. AÇÃO DE RE-

GRESSO MOVIDA PELO INSS CONTRA EMPREGADOR RESPONSÁVEL PELO ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 120 DA LEI 8.213/91. EMBARGOS ACOLHIDOS SEM EFEITOS INFRINGENTES.

(...)

3. Da leitura conjunta dos arts. 22 da Lei 8.212/91 e 120 da Lei 8.213/91, conclui-se que o recolhimento do Seguro de Acidente de Trabalho - SAT não exclui a responsabilidade da empresa nos casos de acidente do trabalho decorrentes de culpa por inobservância das normas de segurança e higiene do trabalho.

4. Tendo o Tribunal de origem asseverado expressamente que os embargantes foram negligentes com relação "às suas obrigações de fiscalizar o uso de equipamento de proteção em seus empregados, caracterizando claramente a culpa in vigilando", resta configurada a legalidade da cobrança efetuada pelo INSS por intermédio de ação regressiva.

5. Embargos de declaração acolhidos, sem efeitos infringentes para, tão-somente, esclarecer que o recolhimento do Seguro de Acidente do Trabalho - SAT não impede a cobrança pelo INSS, por intermédio de ação regressiva, dos benefícios pagos ao segurado nos casos de acidente do trabalho decorrentes de culpa da empresa por inobservância das normas de segurança e higiene do trabalho.

(EDcl no AgRg nos EDcl no REsp 973.379RS, Sexta Turma, Relatora Ministra Alderita Ramos de Oliveira (Desembargadora Convocada do TJPE), DJe 1462013). Ante o exposto, nego provimento ao agravo regimental.

Contudo, o INSS vem sendo derrotado nos casos em que não consegue comprovar de forma contundente a falta do empregador ou nos casos em que se reconhece a prescrição trienal.

No entanto, a STJ abre um novo precedente favorável ao INSS quanto ao prazo prescricional. Em decisão monocrática, o ministro Humberto Martins, da 2ª Turma do STJ aplicou a prescrição de cinco anos das ações indenizatórias ajuizadas contra a Fazenda

<sup>1</sup> MACIEL, Fernando. Ações regressivas acidentárias. 2ªed. ver. e ampl. LTR: São Paulo, 2013, p.17

<sup>2</sup> FARIA, Carolina Lemos de. O direito de regresso do INSS nos casos de acidente de trabalho. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 03 dez. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.51117&tseo=1>>. Acesso em: 15 maio 2015

Pública, nos termos do art. 1º do Decreto nº 20.910/32. Ao julgar procedente Agravo em Recurso Especial (387.412 – PE 2013/0284296-2), movido pelo INSS, o STJ reconheceu que, em respeito ao princípio da isonomia, o prazo prescricional é quinquenal nas hipóteses em que a Fazenda Pública é autora, como já ocorre com as ações indenizatórias contra ela.

PREVIDENCIÁRIO. ACIDENTE DO TRABALHO. AÇÃO DE REGRESSO MOVIDA PELO INSS CONTRA EMPREGADOR. ART. 120 DA LEI 8.213/91. PRESCRIÇÃO. PRAZO QUINQUENAL. ART. 1º DO DECRETO N. 20.910/32. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. PRESCRIÇÃO NÃO CARACTERIZADA. AGRAVO CONHECIDO. RECURSO ESPECIAL PROVIDO. (Agravo em Recurso Especial nº 387.412 – PE (2013/0284296-2), Segunda Turma, Relator Ministro Humberto Martins, DJe 17/09/2013)

Esse também é o entendimento de Maciel (2013), já citado anteriormente neste artigo. O procurador federal em

Brasília reforça inclusive, outros argumentos para fundamentar a aplicação do prazo quinquenal previsto no Decreto 20.910/32. Dentre eles, o art. 88 da Lei 8212/91, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Seguridade Social: "Os prazos de prescrição de que goza a União aplicam-se à Seguridade Social, ressalvado o disposto no artigo 46". E ainda, o art. 104 da Lei 8.213/91: "as ações referentes à prestação por acidente do trabalho prescrevem em cinco anos (...)".

Há de se destacar que, em sua defesa, a empresa deve se atentar para a prescrição, porque em alguns casos, o INSS ajuizou ações após o transcurso do prazo de cinco anos. Dada uma controvérsia quanto a indefinição da (im) prescritebilidade, há o seguinte entendimento:

A natureza ressarcitória de tal demanda afasta a aplicação do regime jurídico-legal previdenciário, não se podendo, por isso, cogitar de imprescritebilidade

de seu ajuizamento em face do empregador. (AgRg no REsp 1.493.106/PB, Rel. Ministro Sérgio Kukina, Primeira Turma, DJe 15.12.2014).

Ainda no que concerne ao prazo prescricional, uma decisão recente:

O Tribunal a quo consignou que o acidente de trabalho ocorreu em 14.12.2001 e o INSS concedeu benefício de pensão por morte à dependente do segurado acidentado, o que vem sendo pago desde 1º.1.2002. A propositura da Ação de Regresso ocorreu em 2.6.2010 (fl. 524, e-STJ). Assim, está caracterizada a prescrição. (...) (AgRg no AREsp 639.952/PR, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 19/3/2015, DJe 6/4/2015).

Portanto, adaptando-se a máxima jurídica "quem paga mal paga duas vezes" às ações regressivas previdenciárias e à gestão ocupacional, a nova leitura seria: quem investe mal ou não investe, paga duas vezes. É melhor prevenir do que remediar.

## Empresas buscam equilíbrio contratual na vigência da medida provisória

As mudanças nos critérios de concessão de benefícios, como do auxílio-doença, trazidas pela vigência da MP 664, desde o dia 1º de março até sua apreciação pelo Congresso Nacional e sanção presidencial, incidiram, diretamente, na gestão administrativa e, principalmente, financeira das empresas. Numa perspectiva de baixo crescimento econômico, em torno de 1,3%, e alta de inflação ao patamar de 8%, o governo promove ajustes na política econômica, que mais uma vez, atingem de cheio as empresas e via de regra, os trabalhadores. A MP 664 é uma delas. Muitas foram as articulações políticas e pressões sobre o pacote fiscal.

Nesse período de vigência, a medida duplicou o ônus de empresas que tiveram empregados afastados das atividades por motivo de doença ou acidente de trabalho por até 30 dias ao invés de 15 dias\*, como determina a Lei 8.213/91.

Estudos dos impactos financeiros, elaborados pela Assessoria Econômica da Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (Febrac), demonstram que a MP gera um acréscimo de 0,60% nos encargos sociais, o que elevam em 0,47% o valor mensal das faturas.

e principalmente, a gestão e atuação no mercado. No caso da MPs, se não convertidas em lei no prazo legal, conservam as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência.

Muitas empresas do segmento, especificamente, com relação à MP 664, – cujo prazo de vigência foi prorrogado até o dia 1º de junho – solicitaram as repactuações contratuais necessárias. A MP 664 passou na Câmara dos Deputados e Senado e aguarda sanção presidencial. Para alívio das empresas, uma das emendas aprovadas exclui a obrigação das empresas arcarem com até 30 dias do salário do trabalhador em caso de afastamento por motivo de doença, prevalecendo a antiga regra, ou seja, até 15 dias\*.

A orientação da Assessoria Jurídica da Febrac reforça que o reequilíbrio contratual é garantido constitucionalmente, ou seja, as condições da proposta devem ser mantidas durante a execução, conforme dispõe o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal. O art. 65 da Lei de Licitações e Contratos Administrativos (8.666/93) também garante a "manutenção do equilíbrio econômico-financeiro inicial do contrato, na hipótese de sobrevirem fatos imprevisíveis, ou previsíveis, porém de

consequências incalculáveis, retardadores ou impeditivos da execução do ajustado."

### OUTRAS MEDIDAS

A Febrac informou que também pleiteou a revisão das portarias decorrentes da Instrução Normativa nº 02/2008, ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), para que o custo incidente no contrato das empresas com a Administração Pública seja majorado na mesma proporção no item dos encargos sociais decorrentes de afastamento de qualquer natureza.

De acordo com a Federação, a Coordenadora-Geral da Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI) do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MPOG), Andréa Regina Lopes Ache, afirmou que a Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI) – responsável pela publicação da portaria – procederá com a revisão da metodologia de cálculo atualmente utilizada, de forma que as Portarias que tratam dos valores limites para a contratação de serviços de limpeza das 27 unidades federativas, serão publicadas com as alterações legislativas em apreço.

### REPACTUAÇÃO DOS CONTRATOS

O estudo foi enviado aos Sindicatos filiados à Febrac, juntamente com uma sugestão de texto, elaborado pela Assessoria Jurídica da Federação, nos casos de solicitação de reequilíbrio contratual, durante a vigência da MP 664 e após sua conversão em lei.

No entanto, não só a MP 664 como outras medidas e decisões levam as empresas a rever orçamentos, provi-

As emendas que suprimiram a alteração dos arts. 43 § 2º, e 60 § 3º, referentes ao pagamento do auxílio-doença da MP 664 foram apresentadas pelos deputados Antônio Carlos Mendes Thame (PSDB/SP) e Laércio Oliveira (SD/SE), por solicitação da Febrac e Fenavist.

\* Até o fechamento desta edição, em 29/05/2015, a MP 664/2014 ainda não tinha sido sancionada pela presidente Dilma Rousseff.



- **Gestão de RH**
- Serviço temporário
- Seleção e avaliação psicológica
- Consultoria de RH
- Terceirização de serviços

- **Gestão de limpeza**
- Limpeza em geral e conservação
- **Gestão de condomínios**
- Administração de condomínios



BH: (31) 3271.6087 | Betim: (31) 3077.8685 | Itajubá: (35) 3622.1658

www.rhetime.com.br

## Reajuste dos contratos chega a 0,47% em Minas Gerais

Desde o dia 1º de março deste ano, a Medida Provisória nº 664/2014 aumentou o ônus sobre as empresas, que tiveram empregados afastados das atividades por motivo de doença ou acidente de trabalho por até 30 dias ao invés de 15 dias. A Medida foi aprovada pelo Congresso Nacional, com a exclusão dessa alteração. Porém, aguarda sanção presidencial. Dentre outras modificações legislativas, a MP altera os arts. 43 §2º e 60, § 3º da Lei nº 8.213/91, referentes à concessão do auxílio-doença. A vigência da MP 664 trouxe reflexos que não são somente financeiros, mas sugere uma reavaliação da gestão administrativa das organizações.

Em função da MP 664/14, empresas de Asseio e Conservação mineiras devem reajustar os contratos de prestação de serviços em 0,47%. Os cálculos são do assessor econômico da Federação Nacional das Empresas de Serviços e Limpeza Ambiental (Febrac), Wilson Trevisan. Ao analisar o impacto financeiro da MP 664 sobre os contratos, o assessor considerou as informações do Ministério da Previdência Social relativos ao total de auxílios-doença concedidos para o setor em 2013.\*

De acordo com os estudos, a MP vai gerar um acréscimo de 0,60% nos encargos sociais, que passam de 82,69% para 83,29%. Esse percentual reflete na taxa de administração, lucro e tributos, podendo elevar o custo da fatura ao patamar de 0,47%. Além disso, o custo é duplicado devido ao caráter contínuo dos serviços terceirizados.

“Os afastamentos com até 15 dias para as empresas do segmento de Asseio e Conservação representam substituições com a contratação de novos trabalhadores, ou seja, as ausências passando de 15 para 30 dias indicam duplicação destes custos”, ressaltou Trevisan. E ainda, esses trabalhadores também adquirem os mesmos direitos daqueles que estão substituindo, como 13º salário, aviso prévio, férias, inclusive o de se ausentar

por motivos de doença ou outros tipos de afastamento.

### ATENÇÃO ÀS PLANILHAS DE CUSTOS

Como salienta o consultor, os cálculos são apresentados em diversas composições, considerando que as empresas do segmento trabalham com estatísticas próprias, e têm expertise baseada em fatos diários. “Os empresários devem verificar nas planilhas de custo de cada contrato os valores cobrados com os encargos de auxílio-doença previdenciário e acidentário, e de acordo com o que consta nelas, abranger os dias de afastamento que se transformam em reposição para substituição”. Trevisan também recomenda aos empresários verificar em que proporção foram cotadas as faltas em menos e em mais de quinze dias.

### NÚMEROS EM MG

Os dados do Ministério da Previdência Social, em 2013, mostram que foram concedidos 3.046 benefícios em Minas Gerais, sendo 6,241% de Auxílio-doença Previdenciário, e 0,657% de Auxílio-doença por Acidente de Trabalho. Segundo Trevisan, os afastamentos com maior volume acontecem em períodos inferiores



Wilson Trevisan, assessor econômico da Febrac

a 15 dias, que eram de responsabilidade do empregador. Com a MP 664/14, em vigor desde o dia 1º de março, o empregador arca com o dobro. “Desta forma, os afastamentos por motivo de doença eram compostos de cinco dias úteis de faltas com atestados inferiores a 15 dias e mais 6,241% de afastamentos por doença por mais de 15 dias. Duplicando o volume de dias, a atividade de limpeza terá um acréscimo de mais 6,241%, totalizando 12,482% de afastamentos/ano”, explicou.

Segundo ele, o mesmo cálculo é feito para os afastamentos por acidente, duplicando o percentual para 1,314%, estabelecendo o impacto nos afastamentos com mais de 30 dias. “Para a

Previdência Social, a redução será bem interessante, repassando integralmente, essa conta para as empresas”.

### PREÇOS EXEQUÍVEIS

Trevisan chama atenção para a prática de preços inexequíveis, que podem custar o contrato e até mesmo a sobrevivência da prestadora de serviço. “Muitos técnicos estabelecem sua remuneração sobre o aumento do faturamento e não no resultado do contrato. Se no preço ofertado não estiverem todos os custos previstos e aprovacionados, o contrato não renderá esperança de lucro, mas apenas movimentação e,

conforme o volume negativo entre o que se gasta e o que se arrecada o processo de insolvência se torna crônico”, alertou.

Segundo o consultor, o técnico deve ser qualificado, principalmente, com profundo conhecimento da legislação trabalhista, de custos e das leis municipais, onde os serviços serão prestados. “A empresa deve disponibilizar ao seu proprietário a visão mecânica mensal entre os custos orçados – os que constam nas planilhas de custos, e os realizados, ou seja, os desembolsos efetivos mensais. Se entre os dois as divergências são positivas para o primeiro, o caminho é correto”, lembrou.

Para Trevisan, o planejamento é fundamental para as empresas enfrentarem

as incertezas do mercado e da política econômica. MP 664, que tinha a intenção de repasse às empresas com a redução dos custos da Previdência nos afastamentos por acidente e doença por mais de 15 dias, foi modificada no Congresso Nacional. Recomendamos então duas análises. Fatos reais acontecidos durante a vigência da medida: as empresas devem buscar o repasse até a extinção da MP, se não houver veto presidencial. A segunda hipótese é a continuidade da MP em consequência do veto. Nesse caso, cabe às empresas buscar o reequilíbrio econômico financeiro previsto no artigo 65 § 2º da Lei 8.666, nos moldes e valores sugeridos pelo estudo apresentado pela Febrac”, explicou.\*

### CUSTO DA MP EM TODOS OS ESTADOS

A Assessoria Econômica da Febrac analisou os custos específicos da MP 664/14 para cada Estado, individualizando os valores percentuais de reajuste. Esse estudo foi enviado aos sin-

dicatos filiados, juntamente com uma sugestão de texto, elaborado pela Assessoria Jurídica da Federação, em caso de solicitação de reequilíbrio contratual pelas prestadoras de serviços.

### MINAS GERAIS (2013)

44.157  
Trabalhadores registrados

2.756 (6,241%)  
Auxílio-doença Previdenciário

290 (0,67%)  
Auxílio-doença por Acidente de Trabalho

3.046  
Total de Auxílio-doença

\* Até o fechamento desta edição, em 29/05/2015, a MP 664/2014 aprovada no Congresso Nacional – incluindo emenda que exclui a alteração no pagamento do auxílio-doença – ainda não tinha sido sancionada pela presidente Dilma Rousseff.

## MP 664 serviu de alerta para a gestão de atestados médicos

*Dentre os reflexos da MP 664/2014, está a mudança na cultura organizacional das empresas, principalmente, quanto à gestão ocupacional. Durante a vigência da MP, o impacto mais significativo é para as organizações com altos índices de afastamentos. Estas precisam rever seus orçamentos e fazer provisões, investindo em Saúde e Segurança do Trabalhador. Uma das estratégias é elaborar um código de condutas de atestados médicos. Mas o alerta vale para todas as empresas, independentemente, da sanção ou não da MP 664 e suas alterações.*

De acordo com o diretor e psicólogo da Sercon, Carlos Luiz Souza, a alteração proposta pela MP 664 (que foi excluída por emenda apresentada na Câmara dos Deputados e aprovada no Senado)\* quanto à obrigação das empresas arcarem com até 30 dias do salário do trabalhador em caso de afastamento por motivo de doença, foi um alerta para que as empresas invistam em gestão ocupacional, principalmente as do segmento de Asseio e Conservação, que já apresentam elevado índice de absenteísmo e alta rotatividade de mão de obra. Uma das orientações é quanto à política de aceitação dos atestados médicos.

Segundo ele, a boa prática da gestão desses documentos pode diminuir, consideravelmente, o nível de afastamentos. "O empregador deve elaborar um código de conduta, contendo uma ordem de aceitação e obrigatoriedade de validação dos atestados médicos entregues pelos trabalhadores, adequando-o às legislações que lhe conferem essa competência, como a Súmula 282 do TST, as resoluções do Conselho Federal de Medicina (CFM) e até mesmo às CCTs da categoria", recomendou.

### LEGISLAÇÃO

A Súmula nº 282 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confere ao serviço médico da empresa ou ao mantido por ela, mediante convênio, a competência para abonar os primeiros quinze dias de ausência ao trabalho. "É uma ordem de aceitação do atestado médico, ou seja, a empresa que possui convênio médico ou



Carlos Luiz Souza, na sede da Sercon, em Belo Horizonte (MG)

médico contratado não é obrigada, por exemplo, a aceitar um atestado médico emitido pelos postos de saúde. O médico do convênio ou o médico do trabalho da empresa pode conceder ao empregado apenas os dias necessários de afastamento", explicou Carlos Luiz.

As empresas também podem adotar as resoluções do CFM, como a de nº 1658/2002, alterada pela Resolução nº 1851/2008, que normatiza a emissão de atestados médicos, que é um documento jurídico.

Contudo, o diretor da Sercon aconselha as empresas a serem rigorosas na validação dos atestados médicos, conferindo, por exemplo, o real motivo de afastamento, a veracidade do documento, se a CID está de acordo com o sintoma que o trabalhador está alegando. Em caso de constatação de incapacidade para o trabalho e afastamento dos empregados, a MP 664 prevê que as perícias médicas podem ser feitas nas empresas que dispõem de serviço médico próprio ou convênio.

*"A empresa que não tiver uma política de aceitação de atestados médicos, realizando as perícias médicas, corre o risco de pagar afastamentos sem que sejam necessários."*

E ainda, conforme resolução CFM 1488/1998 e Parecer Consulta CRM/MG nº 4940/2013, o médico do trabalho poderá discordar, e aumentar ou diminuir os dias de afastamento de atestados emitidos por médicos assistentes, assim como solicitar relatório do atendimento. "Em caso de atestado com mais de três dias de afastamento, a partir de uma perícia, o médico do trabalho da empresa pode rever o período de afas-

tamento do trabalhador ao constatar, por exemplo, não serem necessários os dias determinados no atestado médico apresentado ou remanejá-lo para outro setor", explicou.

### CCT

O código de conduta deve considerar, inclusive, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), como a cláusula 47 do instrumento normativo 2015, firmado entre o Seac-MG e o Sindicato dos trabalhadores (Sindeac-BH). A cláusula estabelece que as empresas devem aceitar os atestados médicos emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional e pelos demais previstos em lei, e que o empregado tem até 72 horas para entregar o documento ao empregador, que deverá protocolar o recebimento.

De acordo com o diretor da Sercon, os gestores devem observar se o que foi estabelecido no código de conduta, elaborado pela empresa, foi seguido. Se o atestado médico apresentado atende aos critérios legais de emissão, se foi validado dentro do prazo estabelecido etc. "É importante apresentar ao empregado o

*"Contratantes exigem um maior comprometimento com as exigências legais referentes à Saúde e Segurança no Trabalho."*

código de conduta referente aos atestados médicos no momento da sua admissão na empresa e também para os que já fazem parte do seu quadro".

### OUTRAS MEDIDAS

De acordo com Carlos Luiz, a gestão frente aos efeitos da MP 664 não passa somente pela política de validação dos atestados médicos, mas é nesse ponto que a medida vai impactar imediatamente.\* No entanto, as empresas também podem adotar outras ações, reavaliando a gestão da Saúde e Segurança no seu ambiente de trabalho, adotando ações preventivas para evitar o adoecimento dos empregados.

## Empresas não investem em gestão ocupacional

Apesar da alta rotatividade e elevado nível de absenteísmo, devido às doenças ocupacionais comuns na atividade de Asseio e Conservação, a maioria das prestadoras de serviços ainda não estabeleceu regras para aceitação dos atestados médicos. "As empresas do segmento não têm a cultura de gestão desses documentos, e a maioria vai começar, praticamente, do zero, porque essa legislação veio para alertar ainda mais", afirmou o diretor e psicólogo da Sercon, Carlos Luiz Souza.

Segundo ele, muitas empresas aceitam os atestados médicos sem nenhum critério e, na maioria das vezes, a validação é feita por supervisores. "A empresa

que não tiver uma política de aceitação dos atestados médicos, realizando as perícias médicas, corre o risco de pagar afastamentos sem que sejam necessários".

### eSOCIAL

O diretor da Sercon também alerta as empresas para a entrada em vigor do eSocial, que vai exigir uma gestão organizacional eficaz, inclusive da Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho. Esse sistema unifica o envio de todas as informações do empregador referentes aos empregados. A versão 2.0 do Manual de Orientação do eSocial, que orienta sobre

Dentre elas, o diretor da Sercon destacou o controle de riscos ocupacionais por meio de implementação de programas exigidos pela legislação, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), análise ergonômica e treinamentos voltados para conscientização da importância da segurança ocupacional.

Para o diretor da Sercon, a cultura da Segurança do Trabalho já deveria ser uma realidade das empresas, mas a maioria não elabora, por exemplo, o PPRA, um documento básico para uma boa gestão de Saúde e Segurança do trabalho. "As empresas não se preocupam com isso e acham que o PPRA é para atender à legislação e engavetar. Muitas empresas não suportam os contratos, porque cometeram o erro de não mensurar os custos com saúde e segurança do trabalho ou incluir os afastamentos nas planilhas. Atualmente, a maioria das contratantes exige das contratadas um maior comprometimento com as exigências legais referentes à Saúde e Segurança do Trabalho", concluiu Carlos Luiz Souza.

a forma de cumprimento das obrigações, foi publicada pelo Comitê Gestor em fevereiro/2015.

De acordo com o Manual, todos os eventos previstos na Tabela 18 – Motivos de Afastamento - do eSocial devem ser informados, seja de um ou mais dias, e a informação deve se referir à data em que se iniciou o afastamento do trabalhador. A tabela inclui o acidente de trabalho; novo afastamento em decorrência do mesmo acidente de trabalho; novo afastamento em decorrência da mesma doença, dentro de 60 dias contados da cessação do afastamento e dentre outros motivos de afastamento temporário.

\* Até o fechamento desta edição, em 29/05/2015, a MP 664/2014 aprovada no Congresso Nacional – incluindo emenda que exclui a alteração no pagamento do auxílio-doença – ainda não tinha sido sancionada pela presidente Dilma Rousseff.

# Ampliação de jornada em atividade insalubre tem novas regras

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou no dia 29 de maio, a Portaria nº 702, que estabelece os requisitos necessários para ampliação da jornada de trabalho em atividades insalubres, além de definir as informações que devem constar nos pedidos de autorização. Para o assessor jurídico do Seac-MG, a Portaria serve de alerta para as empresas que não investem em gestão ocupacional. "A autorização para ampliação da jornada em atividade insalubre está condicionada, por exemplo, à inexistência de infrações às Normas Regulamentadoras que possam comprometer a saúde ou a segurança do trabalhador", destacou.

A portaria regulamenta o art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece que a prorrogação de jornada em atividade insalubre só pode ser acordada mediante a autorização da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, a partir da análise dos possíveis impactos na saúde dos trabalhadores.

Até o cancelamento da Súmula 349 do Tribunal Superior do Trabalho, em maio de 2011, a prorrogação ou compensação da jornada de trabalho em atividades insalubres poderiam ser feitas em acordos coletivos, sem a inspeção prévia da autoridade competente. A partir daí, prevaleceu o disposto no art. 60 da CLT, ou seja, mesmo com autorização pelas normas coletivas da categoria profissional, a ampliação da jornada insalubre é inválida. "Medidas de higiene e segurança no trabalho não podem ser objeto de negociação coletiva porque são normas de ordem pública, conforme determina a Orientação Jurisprudencial nº 342 da Seção de Dissídios Individuais I do TST", explica Giordano Adjuto.

Portanto, em se tratando de trabalho realizado em condições insalubres, não se admite a compensação da jornada,



Assessor jurídico do Seac-MG, Giordano Adjuto

da, mesmo que haja previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. "O labor deverá necessariamente, ser remunerado como extraordinário. Indispensável, ainda, que haja licença prévia da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego correspondente, de acordo com o art. 1º, da Portaria 702", destacou Giordano Adjuto.

Giordano Adjuto ressaltou ainda, que a sobrejornada, nas atividades insalubres, sem licença prévia da autoridade competente, implica em violação da legislação, sujeitando o empregador à autuação e multa pela Fiscalização do MTE.

E lembra ainda que, de acordo com as novas regras, serão indeferidos os pedidos de empregadores que apresentarem alto índice de acidentes ou doenças do trabalho. "O gerenciamento adequado de questões atinentes à segurança e saúde do trabalho se torna indispensável ao sucesso das atividades empresariais, na medida em que promove a redução de custos, evita processos judiciais e atende às normas do Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Por outro lado, a carência de preparo nesse aspecto pode resultar em danos materiais irreparáveis e irreversíveis, ocasionando, inclusive, o desgaste da imagem da empresa", concluiu.

*"A Portaria nº 702 do MTE aponta para investimentos em gestão ocupacional. Um dos requisitos para a autorização é o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho. De acordo com a Portaria, serão indeferidos os pedidos das empresas que apresentarem alto índice de acidentes e doenças no trabalho."*

**SOLIDEZ**  
25 ANOS DE MERCADO



Promoção de saúde, segurança e bem-estar no trabalho, com transparência e seriedade.

São mais de 25 anos de presença de mercado, com foco na prestação de serviços qualificados e de excelência.

Essa é a SERCON, uma organização sólida, preparada para atender às necessidades de sua empresa e colaboradores.

## PROGRAMAS OCUPACIONAIS QUE DESENVOLVE

PPRA	PCMSO	PPP	Validação dos Atestados Médicos/Afastamentos
PCMAT	Acompanhamento Clínico-Psicológico	Avaliação Psicológica para fins Ocupacionais	Estudo Ergonômico
PGR	Diagnósticos Organizacionais	Exames Ocupacionais para emissão do ASO	Projetos FAP/NTEP
PCA   PPR	Capacitação Profissional Cursos para desenvolvimento de gestores e equipes, preparados de acordo com a demanda do cliente. A empresa possui espaço devidamente equipado para eventos diversos como seminários, palestras, simpósios, reuniões, cursos, treinamentos.		LTCAT
Exames Complementares (audiometria, espirometria, EEG, ECG, acuidade visual, avaliação oftalmológica e exames laboratoriais)		Acompanhamento de Perícias (médicas, insalubridade, periculosidade)	



Faça-nos uma visita, e deixe-nos surpreendê-lo.

Rua dos Carijós, nº 150, 14º andar - Centro - Belo Horizonte/MG  
[www.serconmed.com.br](http://www.serconmed.com.br)  
 (31) 3271.3267



## Comentários ao Projeto de Lei nº 4330/2004

*Como evento do Programa de Cursos e Palestras 2015, o assessor jurídico do Seac-MG, José Costa Jorge, apresentou a palestra "Projeto de Lei da Terceirização - PL 4330/2004: comentários ao texto aprovado pela Câmara dos Deputados", que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. O texto-base do PL foi aprovado na Câmara dos Deputados no dia 8 de abril. Agora, tramita no Senado Federal (PLC nº 30/2015) e se aprovado, segue para sanção da Presidência da República. O evento do Seac-MG foi realizado no dia 12 de maio, na sede da Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte (CDL/BH), com a participação de empresários do segmento e de empresas associadas. Na íntegra, o texto distribuído aos presentes.*

Por José Costa Jorge

O Projeto de Lei 4330, tal como aprovado na Câmara dos Deputados, permite a terceirização de qualquer setor de uma empresa.

Aplica-se, exclusivamente, às empresas privadas, ao produtor rural pessoa física e ao profissional liberal no exercício de sua profissão.

Segundo o Projeto, a contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado, sendo permitido mais de um objeto quando se referir a atividades que recaiam na mesma área de especialização.

O PL 4330 estipula que deverão constar dos contratos de terceirização, além das demais disposições inerentes a quaisquer outros, cláusulas fixando a especificação dos serviços a serem prestados, o objeto da contratada, o local e prazo para realização do serviço, a exigência de prestação de garantia, a obrigatoriedade de fiscalização pela contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços caso constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada, e a possibilidade de retenção em conta específica das verbas da mesma natureza.

A subcontratação por parte da contratada ("quarteirização") somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados.

O texto aprovado do projeto de terceirização (PL 4330/04) prevê que, quando a terceirização for entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada serão representados pelo mesmo sindicato que representa os empregados da contratante.

A redação aprovada do projeto da terceirização assegura aos empregados da



José Costa Jorge, assessor jurídico do Seac-MG

empresa contratada o acesso às mesmas condições oferecidas aos empregados da contratante quanto à alimentação oferecida em refeitórios; aos serviços de transporte; ao atendimento médico ou ambulatorial nas dependências; e ao treinamento adequado se a atividade exigir.

A contratante terá ainda de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados da contratada enquanto estes estiverem a seu serviço em suas dependências ou em local por ela designado.

Todo acidente nas dependências da contratante ou em local por ela designado deverá ser comunicado à contratada e ao sindicato representativo da categoria profissional do trabalhador.

O texto estipula multa igual ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União (atualmente em R\$ 1 mil) para a violação das normas do projeto. Esse valor será por trabalhador prejudicado em situações como desvio de atividade, condições diferentes de alimentação e transporte, ou se a contratante tiver de assumir obrigações da contratada.

Os deputados aprovaram ainda emenda do deputado Darcísio Perondi (PMDB-RS) que obriga as empresas sujeitas ao cumprimento de cota de contratação de trabalhadores com deficiên-

*"O texto aprovado determina a responsabilidade solidária da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada."*

cia a seguirem essa cota segundo o total de empregados próprios e terceirizados.

Os contratos atuais devem ser adaptados às exigências da futura lei em 180 dias de sua publicação quanto à garantia de direitos dos trabalhadores. Já a prorrogação não poderá ocorrer se os contratos em vigor não atenderem às regras da lei.

O texto aprovado determina a responsabilidade solidária da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada.

Na fiscalização, deve ser acompanhado pela empresa contratante o pagamento da remuneração; das férias; do vale-transporte; do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados da contratada.

No caso de subcontratação, permitida apenas quanto a serviços técnicos especializados, as regras sobre a responsabilidade se aplicarão tanto à contratante no contrato principal quanto àquela que subcontratou os serviços.

A empresa contratante deverá, ainda, fazer o recolhimento antecipado de parte dos tributos devidos pela contratada.

Segundo a redação aprovada, não poderão atuar como empresas contratadas na terceirização aquelas cujo sócio ou

titular seja administrador ou equiparado da contratante ou tenha relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade.

O texto permite que os contratos relativos a serviços continuados, aqueles necessários para mais de um ano, prevejam o depósito, pela contratante, dos direitos trabalhistas e previdenciários da mão de obra terceirizada em conta vinculada aberta em nome da contratada, cuja movimentação poderá ocorrer apenas com autorização da contratante.

No caso da falta de pagamento das obrigações, se esse provisionamento não estiver previsto no contrato, a contratante poderá reter parte da fatura para cobrir os pagamentos. Entretanto, a retenção de recursos por má-fé será caracterizada como apropriação indébita.

O projeto aprovado exige ainda que a empresa contratante de determinados

*"O projeto irá tramitar no Senado. Havendo alteração no texto, o mesmo retornará à Câmara dos Deputados para nova votação."*

serviços faça o recolhimento antecipado, ao INSS, de 11% da fatura em nome da contratada, que poderá compensá-lo quando do recolhimento das contribuições devidas sobre a folha de pagamentos de seus segurados.

O mecanismo está previsto na Lei 8.212/91 e já é aplicado aos contratos de terceirização relacionados, por exemplo, a serviços de limpeza e conservação; vigilância e segurança; ou contratação de trabalho temporário.

Quando ocorrer a troca de empresa

prestadora de serviços terceirizados com a manutenção dos mesmos empregados da empresa anterior, o texto prevê a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior.

Se o fim do contrato coincidir com o fim do período anual de aquisição de férias, os trabalhadores terão de tirá-las nos últimos seis meses desse período. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não permite isso normalmente, e o projeto cria essa exceção.

Caso a rescisão ocorrer antes de completado o período aquisitivo de férias, elas deverão ser compensadas quando da quitação das verbas rescisórias.

Os contratos de terceirização deverão prever o fornecimento de garantia, por parte da contratada, de 4% do valor do contrato, limitada a 50% de um mês de faturamento.

Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a 50% do total, o limite da garantia será 1,3 vezes o valor equivalente a um mês de faturamento. A garantia poderá ser por meio de caução em dinheiro, seguro-garantia, ou fiança bancária.

Se for necessária a liberação da garantia, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e trabalhistas dos empregados que trabalharam na execução dos serviços contratados.

O Projeto irá tramitar no Senado. Havendo alteração no texto, o mesmo retornará à Câmara dos Deputados para nova votação.

Não existem prazos regimentais para a votação no Senado nem para uma revisão por parte dos deputados. Tudo dependerá de acordos a serem construídos. Concluídas todas as etapas, o texto aprovado será encaminhado à Presidência da República para sanção ou veto num prazo constitucional de quinze (15) dias úteis, a contar do prazo de recebimento.

## Seac-MG incentiva economia de água

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG) lançou, oficialmente, no dia 16 de abril, em Belo Horizonte, a Campanha “Água não é Vassoura. Limpe, sem desperdiçar”. O objetivo é conscientizar os prestadores de serviços para a situação crítica dos recursos hídricos e o papel de cada um deles no esforço para economia e uso racional da água.

O lançamento contou com a participação do diretor de Operação Metropolitana da Copasa, Rômulo Perilli, apresentando palestra sobre a crise hídrica no Estado e as ações para evitar o desabastecimento. O diretor da JPLUS, Alexandre Neto, desconstruiu antigos mitos na cultura da limpeza, como da espuma em excesso para obter melhor resultado na limpeza, e utilização da água como vassoura, além de orientar

sobre como economizar água nos locais onde as prestadoras de serviço atuam.

O diretor de Operação Metropolitana da Copasa, Rômulo Perilli, destacou o caráter multiplicador da campanha do Seac-MG, que representa um setor tão significativo, como o de conservação e limpeza. “Mostra a preocupação social do Sindicato com os recursos hídricos e com o abastecimento de água, que são essenciais para todos”.

Uma das estratégias da campanha é divulgar as ações que as prestadoras de serviços estão desenvolvendo para economizar água em suas sedes



Evento de lançamento da campanha da água, dia 16/04, em BH

próprias e principalmente, nos locais onde prestam serviços. “Ao compartilhar essas iniciativas, o Seac-MG pretende mobilizar um número maior de empresas, multiplicar as ações, captar e somar ideias, para que a economia de água passe a ser uma atitude permanente”, lembrou o presidente Renato Fortuna Campos.

Divulgação

Divulgação



Marcos Antônio Sousa

O conselheiro do Seac-MG, Marcos Antônio de Sousa, enfatizou o caráter permanente da campanha, que reforça a necessidade inadiável de implementar medidas, visando à redução do consumo de água. “A crise hídrica deve se constituir em motivação para todos os empresários do nosso segmento, com revisão de metodologias de prestação de serviços, desmitificação de práticas e emprego inadequado, e por vezes, abusivo, deste insumo, fundamental, na execução dos serviços de limpeza profissional”, concluiu. E acrescentou que em 2006, o Seac publicou a matéria “Água: economia para a vida”, alertando as empresas para o consumo racional dos recursos hídricos.

Atualmente, o Seac-MG representa cerca de cinco mil empresas em todo o Estado, que utilizam a água como principal insumo para executar as atividades de asseio, conservação e limpeza.

### PROFISSIONALIZAÇÃO DA LIMPEZA

Para o gerente da Lordsel Soluções e Serviços Terceirizados, Eduardo Cavalcante, a campanha também ajuda a romper com a cultura doméstica, incentivando a utilização de sistemas de limpeza profissional. “As palestras reforçaram a responsabilidade que temos com a sustentabilidade, que não é mais um diferencial, mas uma obrigação das em-



Eduardo Cavalcante



Sescon/MG - Vice-presidente Edmar Pereira do Santos, e presidente Sauro Henrique de Almeida

presas e da sociedade. Existem alternativas para uma prestação de serviços eficiente e consciente, que vão ao encontro da redução do gasto de água”, destacou.

O presidente do Sindicato das Empresas de Consultoria, Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e Empresas de Serviços Contábeis no Estado de Minas Gerais (Sescon MG), Sauro Henrique de Almeida, acredita que a campanha do Seac-MG influencia, diretamente, o segmento, contribuindo para melhorar a prestação de serviços. “A conscientização é fundamental e se conseguirmos criar um efeito multiplicador em nossas bases, vamos conseguir esse objetivo”, ressaltou.

Divulgação

Divulgação

Existe sempre um jeito criativo e eficiente de manter um ambiente limpo. Encontre o seu!

Seja um prestador de serviços consciente. Compartilhe suas ações!

Acesse: [www.seacmg.com.br/acao-economia-de-agua](http://www.seacmg.com.br/acao-economia-de-agua)

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

31 3278.3008

**INFRA: Especializada em gestão de serviços e infraestrutura de ambientes construídos**

A revista e os eventos INFRA abordam assuntos ligados a facilities e properties. Trazem informações sobre atividades terceirizadas, instalações, espaços de trabalho, produtos, serviços e tecnologias utilizados na gestão administrativa e operacional dos ambientes construídos.

Atualize-se gratuitamente acessando nosso site [www.revistainfra.com.br](http://www.revistainfra.com.br)

## Campanha do Seac reforça o marketing verde

*Em tempos de crise hídrica, nenhuma empresa quer ser reconhecida como vilã do desperdício de água. Até porque, hoje a sustentabilidade não é mais um diferencial, mas uma obrigação. A maioria das organizações já adotou o Marketing Verde como estratégia de negócios. Participar da Campanha "Água não é vassoura. Limpe, sem desperdiçar" é uma boa oportunidade de divulgar ações sustentáveis e contribuir com o meio ambiente.*

A principal estratégia da campanha do Seac-MG "Água não é vassoura. Limpe, sem desperdiçar", é multiplicar as iniciativas de sustentabilidade, principalmente, neste momento de crise hídrica e risco de racionamento no Estado. A campanha pretende atingir empresas de Belo Horizonte, Região Metropolitana e interior do Estado, utilizando as redes sociais e mídias institucionais do Sindicato, como o site oficial, newsletter e a Revista Momento Seac.

Com o tema "Seja um prestador de serviços consciente. Compartilhe suas ações", a campanha assume um caráter multiplicador, porque incentiva a participação das empresas. Ao compartilhar essas iniciativas, o Seac-MG pretende mobilizar um número maior de empresas, multiplicar as ações, captar e somar ideias, para que a economia de água passe a ser uma atitude permanente.

Assim, ao mesmo tempo em que desconstrói mitos da limpeza, considerados vilões do desperdício de água, a Campanha do Seac promove a interatividade entre os prestadores de serviços, que têm oportunidade de divulgar ações de sustentabilidade, que não são mais um diferencial, mas uma obrigação das empresas.

### CATALISADOR DE AÇÕES E MARKETING VERDE

A principal estratégia da campanha do Seac-MG é divulgar as ações que as empresas associadas estão desenvolvendo para economizar água nas sedes próprias e, principalmente, nos locais onde prestam serviços. Dessa forma, a campanha assume um papel catalisador das medidas de economia e uso consciente da água, somando força às ações da Co-

pasa e esforço da sociedade para evitar o racionamento.

Além de demonstrar responsabilidade socioambiental, a prestadora de serviço tem a seu favor uma importante ferramenta de Marketing Verde. O conceito de marketing está diretamente ligado à ideia de que a empresa é responsável pelos produtos e serviços que presta. Isso significa que as empresas devem se preocupar com o impacto que causam à sociedade e buscar o equilíbrio entre a necessidade do contratante e as ações de sustentabilidade.

Para a empresa divulgar e compartilhar as campanhas de economia de água, o Sindicato disponibilizou um link no site oficial: <http://www.seacmg.com.br/acao-economize-agua>

<http://www.seacmg.com.br/acao-economize-agua>



## Selo concilia limpeza e economia de água

Para identificar e fidelizar a campanha "Água não é vassoura. Limpe, sem desperdiçar!" o Seac-MG criou um selo alusivo, tendo como base o layout da logomarca do Sindicato, que se confunde com uma gota de água.

O selo atende ao apelo da campanha que é relacionar a limpeza com a economia de água, quebrando mitos que ainda persistem no imaginário e na cultura popular. Um desses mitos é a utilização da água como vassoura. Esse hábito é também um dos vilões do desperdício de água.

Como estratégia, o Seac-MG confeccionou nove mil adesivos do selo, que estão sendo distribuídos juntamente com material impresso sobre a campanha e dicas de como economizar água. O Sindicato está enviando um kit com o material da campanha para todas as empresas do segmento sediadas na capital e interior de Minas.



### CAMPANHA INCENTIVA PRÁTICAS CRIATIVAS

Com o mote "Existe sempre um jeito criativo e eficiente de manter um ambiente limpo. Encontre o seu!", o Seac-MG incentiva as empresas a buscar alternativas sustentáveis e conscientes, para oferecer o melhor serviço. O jeito criativo tem tudo haver com a impro-

visação e flexibilidade para enfrentar situações inesperadas, difíceis ou complexas.

E esse é o momento. Minas enfrenta uma situação de crise hídrica e a criatividade conta muito. Como economizar água e prestar um serviço de excelência no setor de limpeza, asseio e conservação?

Para inspirar a criatividade, foram criados e impressos três modelos de folders, que contêm no verso importantes dicas para a prestadora de serviços economizar água nos locais onde presta serviço. Isso porque, pequenas atitudes, todos os dias, fazem a diferença.

As empresas já estão compartilhando suas ações. Acesse o site e conheça o que elas estão fazendo para economizar água. <http://www.seacmg.com.br/acao-economize-agua>

**O MATERIAL DA CAMPANHA, COMO O SELO E OS FOLDERS, ESTÁ DISPONÍVEL EM FORMATO PARA DIVULGAÇÃO NA WEB. SOLICITE O SEU E PARTICIPE!**

## Grande BH ainda corre risco de racionamento de água

*Mesmo com as campanhas educativas e outras medidas adotadas pela Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa), a Região Metropolitana de Belo Horizonte e outras cidades mineiras ainda correm risco de racionamento de água a partir de agosto deste ano. Com o início do período seco em junho, e a queda progressiva nos níveis dos reservatórios do sistema Paraopeba, é fundamental a redução do consumo em 30%, a fim de evitar o desabastecimento. Contudo, até abril, a economia no consumo atingiu apenas 15%, metade da meta solicitada pela Copasa.*

“Se o índice atual de consumo não alcançar os 30% e o volume das chuvas de 2015 não superar o de 2014, a previsão é de colapso do Sistema da Bacia do Paraopeba, que abastece a RMBH”, alertou o diretor de Operação Metropolitana da Copasa, Rômulo Perilli, durante o lançamento da Campanha do Seac-MG “Água não é vassoura. Limpe, sem desperdiçar”, no dia 16 de abril, em Belo Horizonte.

De acordo com Perilli, a economia de consumo de água na Região Metropolitana chegou a 9,4%, e no Estado, a redução foi de 7,4%. A situação dos reservatórios que abastecem a Grande BH também continua crítica. Diante desse quadro, a companhia não descarta medidas mais rigorosas. “Se a economia espontânea não atingir 30%, a Copasa estuda medidas de redução compulsória, como a sobretarifa e o racionamento, que foram adiadas devido à pequena recuperação reservatórios com as chuvas de março”.

Segundo Perilli, a sobretarifa pode vigorar a partir de junho, e se a meta de consumo não chegar aos 30%, a Copasa pretende implementar o racionamento em agosto ou setembro deste ano. “Essas medidas somente serão adotadas após consulta à sociedade e ao poder público”, lembrou.

### DESPERDÍCIO DE ÁGUA CHEGA A 40%

A chuva não é a única vilã da crise hídrica em Minas. De acordo com o diretor da Copasa, cerca de 40% da água tratada nos dois reservatórios que abastecem Belo Horizonte e a Região Metropolitana são perdidos por erro de medição, vazamentos e ligações clandestinas.



Divulgação

Rômulo Perilli durante lançamento da campanha de economia de água do Seac-MG, no dia 16 de abril, em Belo Horizonte (MG)

Os sistemas do Rio Paraopeba (Rio Manso, Várzea das Flores e Serra Azul) e do Rio das Velhas, que abastecem a Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), beneficiam cinco milhões de pessoas. Em 2014, eram produzidos 15 mil litros/segundo de água para uma demanda de 9,2 mil litros/segundo. Essa diferença de seis mil litros/segundo (40%) corresponde às perdas. “Apesar de estar na média do país, esse número elevado assusta e envergonha. Tem que ser feito um grande esforço, pedindo a população para economizar água, enquanto perdemos 40% do que é produzido”, ressaltou.

Mais de 55% da perda é em vazamentos, causados pela falta de manutenção da rede. Segundo Perilli, parte dos 15 mil quilômetros da rede tem mais de 90 anos e precisa ser substituída. Uma das principais ações foi o lançamento do programa CaçaGotas, que conta com 40 equipes de campo, especializadas no

combate ao vazamento. Além disso, a Copasa otimizou o serviço de atendimento ao consumidor (115), que tem acesso direto ao menu para comunicar os vazamentos.

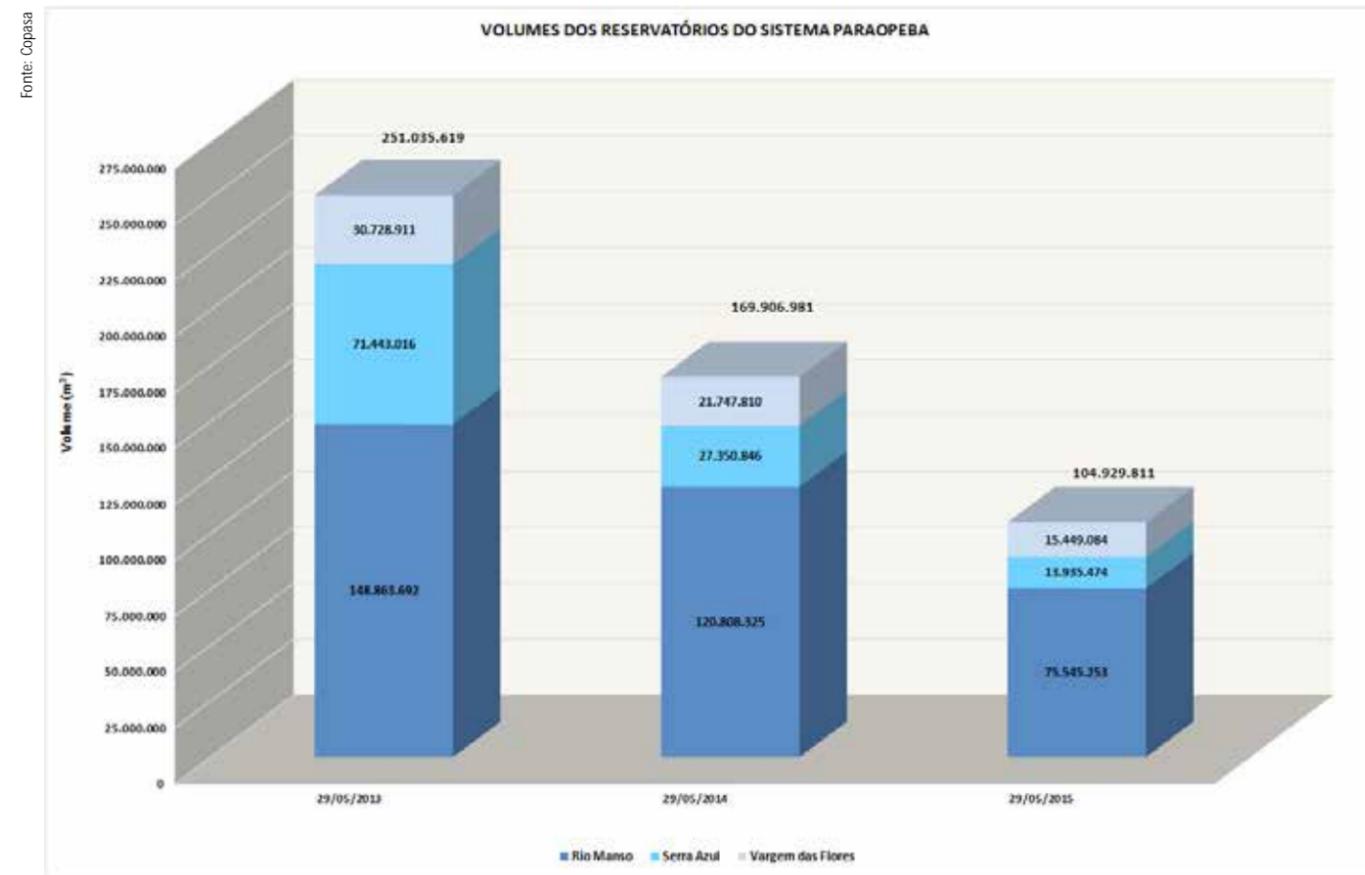
Segundo Perilli, as ligações clandestinas são responsáveis por 35% das perdas. O agravante é que os chamados “gatos” são constatados em regiões inteiras e nas áreas não formais da cidade. “Nesses locais não há controle e a água

vira bica, porque não pagam por ela”. Segundo o diretor da Copasa, o governo estuda a criação de uma delegacia especializada em crimes contra serviços concedidos. Essa medida, segundo ele, pressupõe campanhas de orientação.

Outras ações estão sendo implementadas pela Copasa, com resultados a médio e longo prazo, como a ampliação do programa de perfuração e reativação de poços; parcerias com governo federal e

estadual para aumentar o nível de captação de água na Bacia do Rio Paraopeba e a criação de uma Força-Tarefa para gerir o abastecimento de água em Minas Gerais.

**Acompanhe diariamente o nível dos reservatórios e faça a sua parte!**  
[www.copasatransparente.com.br](http://www.copasatransparente.com.br)



## Mitos da cultura da limpeza são vilões na economia de água

Durante o lançamento da campanha do Seac-MG "Água não é vassoura. Limpe sem desperdiçar!" o diretor da JPLUS Comércio e Distribuição, Alexandre Neto, desconstruiu mitos da limpeza, que ainda estão arraigados no ambiente doméstico e empresarial.

"A cultura brasileira é de alto consumo e desperdício de água, mas as pessoas e organizações estão revendo as estratégias e adotando métodos utilizados em outros países, como nos Estados Unidos, e na Europa, onde a limpeza é, praticamente, feita a seco, devido à escassez de recursos hídricos", destacou Alexandre Neto.

Segundo o diretor da JPLUS, não faltam alternativas para economizar água, porque há produtos e equipamentos disponíveis no mercado brasileiro, que permitem alcançar excelentes resultados na limpeza, fazendo um uso racional dos recursos hídricos.

A falta de planejamento nas técnicas de limpeza também é um agravante. "Não adianta comprar equipamentos, como lavadoras de piso e baldes espremedores com mop, e com 20 dias, encostá-los. Para implantar essas técnicas e sistemas, é preciso vontade em apresentar para o cliente e modificar o sistema de limpeza."

Especialista em limpeza profissional, Alexandre Neto apresentou diversas soluções para que as empresas economizem água nos postos onde prestam serviços de asseio e conservação. "Em um hospital de Belo Horizonte, a JPLUS conseguiu reduzir o consumo de água em 30 litros, na limpeza de apenas um apartamento, utilizando sistemas e acessórios disponíveis no mercado. Acabamos com o desperdício e assim, já estamos economizando", exemplificou.

Na área de limpeza, por exemplo, existem linhas de produtos químicos de pouca espumação e com isso, o consumo de água para enxaguar é bem menor. "São necessários 60 ml de água por metro quadrado no processo de baixa espumação, e 300 ml utilizando detergente com espuma".

O mercado também oferece produtos que limpam, desinfetam e aromatizam

em uma única operação, economizando tempo, mão de obra e produtos químicos. "Com a utilização dessa linha de produtos, é possível reduzir o consumo de água, mas para isso, é preciso ter técnicos de limpeza e determinação", explicou. A utilização do sistema Mop ao invés de baldes para limpeza de pisos também proporciona economia de 75% de água. "Mas o sistema não funciona em muitas prestadoras de serviço, porque falta treinamento para a utilização correta, o que provoca desperdício de água e de produtos químicos", adverte Alexandre Neto.

O especialista apresentou também soluções econômicas no tratamento de pisos, com a utilização de sistema de proteção de pedra, que elimina a remoção de cera, que consome muitos litros de água.

### VILÕES NA HIGIENE PESSOAL

Na parte de higiene pessoal, Alexandre Neto disse que os vilões são os sabonetes líquidos, e os mais econômicos são o

*"Não faltam alternativas para economizar água, porque há produtos e equipamentos disponíveis no mercado brasileiro, que permitem alcançar excelentes resultados na limpeza, fazendo um uso racional dos recursos hídricos."*



Alexandre Neto

Divulgação

spray e espuma, que ajudam a economizar até 10% de água para lavar as mãos. Outra dica é utilizar papel toalha bobina ao invés do interfolhado, evitando desperdício. Para se ter uma ideia, são consumidos 100 mil litros de água por tonelada de papel fabricado.

O correto é não jogar o papel higiênico no vaso, mas muitas pessoas ainda têm esse hábito, apesar dos avisos e campanhas educativas. Por isso, Alexandre Neto aconselha também a utilização de papel higiênico interfolhado, porque não forma bucha e flui mais rápido, evitando que as pessoas acionem a descarga várias vezes e com isso, desperdice água.

### LAVADORA DE ALTA PRESSÃO

Na parte de equipamentos, há soluções para pequenos e grandes setores. As lavadoras de piso são recomendadas para áreas extensas e economizam cerca de 80% de água, além da mão de obra empregada no processo. Para a limpeza de pequenos espaços, o diretor da JPLUS indica o sistema lamello, impregnado de óleo mineral, que absorve toda a poeira de superfícies lisas, sem gasto de água.



Existe sempre um jeito criativo e eficiente de manter um ambiente limpo. Encontre o seu!



Seja um prestador de serviços consciente. Compartilhe suas ações!

Acesse:

[www.seacmg.com.br/acao-economia-de-agua](http://www.seacmg.com.br/acao-economia-de-agua)

## Gestão da Informação como estratégia competitiva

*Considerada estratégia no processo de gerenciamento empresarial, a Gestão da Informação, atualmente, é um diferencial e uma obrigação da organização que pretende manter-se no mercado de forma competitiva. Para o professor da PUC Minas e Doutor em Administração, José Márcio de Castro, é uma postura estratégica que precisa ser incorporada à cultura da organização, o que pode ser um desafio.*

Frente a um mercado cada vez mais competitivo e às inovações tecnológicas, as empresas precisam rever suas formas de gestão. Apesar de não ser um conceito novo, as mudanças no ambiente de negócios potencializaram o uso da informação, que se tornou um recurso fundamental no suporte às estratégias empresariais e à tomada de decisões. "Há um conjunto de fatores no ambiente externo que precisam ser identificados, monitorados e gerenciados, pois podem afetar de uma maneira muito rápida uma empresa e seu negócio". A afirmação é do professor da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e Doutor em Administração, José Márcio de Castro.

Além de ser fundamental na tomada de decisões por parte da gerência e orientação da estratégia da organização, a Gestão da Informação (GI) melhora a eficiência dos processos e promove a criação de novos conhecimentos, também essenciais na gestão estratégica competitiva. "É uma atividade interna, mas seu foco principal é externo, no ambiente competitivo, pois se fundamenta na coleta, tratamento e disseminação de informações, como suporte à tomada de decisão e apoio às operações e estratégias da empresa", destacou.

De acordo com José Márcio de Castro, não é difícil entender por que algumas organizações possuem bons sistemas de gestão informação e outras não. Mercados altamente competitivos e com inovações dinâmicas exigem das empresas o monitoramento e a gestão das informações, visando ao processo de decisão, ao planejamento e às estratégias de ação. "Quanto maior a exposição de uma organização a um ambiente de negócio mais hostil, maior a necessidade de formular e implementar sistemas de Gestão da Informação", alertou.

Contudo, a maioria confunde, erroneamente, a GI a um conjunto de hardware e software, quando na verdade, é uma postura estratégica que precisa ser

incorporada à cultura da organização. Para muitas empresas, isso é um desafio. "Não ter um adequado sistema de Gestão da Informação pode ser um problema para qualquer organização que quer ser competitiva, visto que a informação tornou-se um recurso fundamental", lembrou.

### VANTAGENS DA GI NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Para José Márcio de Castro, administrar uma empresa com uma boa GI é como conduzir um veículo de posse de um GPS e informações atualizadas sobre o trânsito. "A GI permite ao gestor 'correr na frente' e não mais 'correr atrás', antecipando tendências e evitando ser surpreendido por acontecimentos do mercado. Sem GI, o gestor fica se perguntando, porque as vendas caíram".

Com GI, a organização se torna analiticamente, mais inteligente, fazendo suas escolhas de produtos e mercados de uma maneira mais racional e melhor subsidiada. "Na empresa com GI, as decisões são baseadas em fatos, ao passo que nas empresas sem GI, os administradores são alérgicos a dados".

*"Mercados altamente competitivos e com inovações dinâmicas exigem das empresas o monitoramento e a gestão das informações, visando ao processo de decisão, ao planejamento e às estratégias de ação."*

Além de cumprir importante papel em relação ao ambiente de negócios, procurando obter informações sobre mercados, concorrentes, tecnologias e tudo que pode ameaçar a trajetória da empresa, a GI "por meio de sistemas integrados, contribui para otimizar as operações da organização, oferecendo mais agilidade e eficiência em processos".

### OBSTÁCULOS E VISTAS AO eSOCIAL

De acordo com Castro, os problemas de uma inadequada GI nas organizações estão relacionados à capacidade de investimentos, cultura organizacional resistente à formalização de gestão das informações e, em muitos casos, à visão míope sobre a necessidade e falta de apoio da gestão superior. "As organizações também carecem de profissionais com formação adequada – como em Biblioteconomia e Ciências da Informação, para organizar grandes volumes de informações, indexar documentos relevantes, definir políticas de armazenamento e descarte de informações", explicou.

A falta de profissionais qualificados para gerenciar as informações traz muitos riscos, e prejuízos financeiros para as organizações. Além disso, a entrada em vigor do eSocial, sistema que unifica o envio pelo empregador de todas as in-

*"Administrar uma empresa com uma boa GI é como conduzir um veículo de posse de um GPS e informações atualizadas sobre o trânsito."*

formações relativas ao empregado, é mais uma inovação que impõe um modelo de gerenciamento adequado.

"Em contexto cada vez mais digitalizado das transações de negócios, como nota fiscal eletrônica, e comércio eletrônico na modalidade *Business-to-Business*, uma má Gestão da Informação resultará em perda de arquivos importantes, falta de controle de versão de documentos, redundância de informação com o mesmo arquivo armazenado em diferentes locais e dificuldade de recuperação da informação". Segundo Castro, esses obstáculos podem gerar perdas financeiras derivadas do não atendimento a órgãos fiscalizadores ou da falta de acompanhamento de transações com clientes.



José Márcio de Castro, professor da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

### SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

A adoção de um sistema de informação vai depender das características da empresa, como porte e tipo de atividade, além da identificação de suas necessidades informacionais. "Na prática, os modelos de Gestão da Informação devem ser alinhados à estratégia e aos objetivos da organização, ou seja, não somente cada organização tem as suas necessidades, como essas necessidades vão se alterando com a evolução da organização", explicou. Assim, um modelo de GI também deve adaptar-se às necessidades da organização e de suas partes interessadas (*stakeholders*).

## Câncer de mama: rastreamento deve começar aos 40 anos

*As mulheres estão mais conscientes, mas dados apontam para um crescimento de 10% no número de casos de câncer de mama em 2015. E o pior é que uma em cada quatro mulheres pode sofrer com a doença antes dos 50 anos. A previsão é de que cinco mil mulheres mineiras desenvolvam a doença em 2015. Por isso, todo cuidado é pouco!*

É alarmante, mas é a realidade. De acordo com dados do Instituto Nacional de Câncer (Inca), em 2015, são previstos 57 mil novos casos de câncer de mama no Brasil. Apesar das campanhas educativas e dos trabalhos desenvolvidos pelas entidades médicas, muitas mulheres ainda sabem pouco sobre a prevenção desta doença, que mutila a alma e o corpo.

Por diversos motivos, a informação ainda encontra barreiras para chegar a todas elas. “Mas essa conscientização tem se tornado cada vez maior”, afirmou o presidente da Sociedade Brasileira de Mastologia, Regional Minas Gerais, Clécio Lucena.

Lucena considera alto o número de casos previstos para 2015, que representam um aumento de aproximadamente, 10% na incidência do câncer de mama no Brasil, em comparação com o ano passado.

A partir dessa estimativa, são esperados mais de cinco mil novos casos em Minas Gerais, sendo mil somente em Belo Horizonte. Segundo Lucena, esses números traduzem a dimensão que a doença representa. “De maneira hipotética, se estratificarmos esses dados ao longo dos 12 meses do ano, teremos cerca de 80 a 90 novos casos de câncer de mama por mês, ou cerca de dois a três por dia, apenas na cidade de Belo Horizonte”, destacou.

Mais alarmante ainda é que uma em cada quatro mulheres acometidas com a doença tem menos de 50 anos. Por isso, Lucena reforça a importância da prevenção aos 40 anos. “O rastreamento do câncer de mama com a Mamografia deve ser iniciado a partir dos 40 anos”, aconselha. No caso do câncer de mama,

as chances de cura chegam a 95% dos casos diagnosticados precocemente.

De acordo com o médico, o maior desafio das políticas de prevenção do governo é chegar às regiões mais carentes e “disponibilizar as etapas subsequentes necessárias ao processo investigativo das anormalidades que venham a ser detectadas na mamografia ou pela própria paciente, buscando alcançar a efetividade do sucesso de um tratamento do câncer de mama através do seu diagnóstico precoce”, enfatizou Lucena.

Por isso, é fundamental o engajamento de toda a sociedade civil nessa luta que ainda, causa muito sofrimento a muitas mulheres. “Qualquer tentativa que vise aumentar a conscientização do nosso público-alvo nas campanhas preventivas representa uma importante conquista no sucesso do combate contra o câncer de mama, aumentando a possibilidade do diagnóstico precoce e de uma maior eficácia para o tratamento dessa doença”, concluiu.



Clécio Lucena, presidente da Sociedade Brasileira de Mastologia, Regional Minas Gerais

Renato César Xavier

## Conselheira do Seac-MG incentiva o autoexame

A única mulher que faz parte do Conselho de Administração do Seac-MG, Maria Aparecida Freire, reforça a importância da prevenção como uma importante aliada na luta contra o câncer de mama. “A informação é o primeiro passo para uma vida saudável”, lembrou a conselheira, se referindo à Cartilha “Prevenção do câncer de mama e câncer de próstata”, lançada pelo Seac em 2014. Segundo ela, as mulheres representam cerca de 70% da mão de obra no segmento de Asseio e Conservação, impelindo ao Sindicato um papel social na luta contra o câncer.

“A Cartilha traz cuidados simples que a mulher deve associar ao seu dia a dia, como alimentação equilibrada, prática de esportes e principalmente, visitas regulares ao médico para fazer os exames de prevenção”, destacou Maria Aparecida Freire. Ela reforça ainda a importância do exame feito pela própria mulher, quem melhor conhece o seu corpo. “Tenho o cuidado de fazer o autoexame todo mês. É o primeiro alerta e se a mulher perceber qualquer alteração, deve procurar o médico imediatamente.



Maria Aparecida Freire abraçou a causa

Divulgação

Na opinião da conselheira do Seac-MG e diretora da Conservadora Campos, a terceira parte da publicação é um diferencial. “A Cartilha traz orientações sobre alguns benefícios e direitos previstos em lei, que podem ajudar os pacientes e seus familiares. Muitas pessoas sofrem diretamente ou indiretamente com essa

doença, mas desconhecem que os serviços públicos de saúde, por exemplo, têm que garantir a mamografia e os exames de prevenção, além de outros procedimentos”.

### ALERTA TAMBÉM PARA OS HOMENS

O Seac-MG também aproveitou a publicação para trazer orientações e formas de preven-

ção ao câncer de próstata. Segundo a publicação, o preconceito com os exames de toque ainda é uma barreira para muitos homens. Porém, faz o mesmo alerta: a descoberta da doença na fase inicial aumenta as chances de cura.

A Cartilha do Seac-MG é repleta de ilustrações e elaborada com uma linguagem objetiva, sendo dividida em três partes. A primeira e segunda partes da publicação trazem também informações importantes, como fatores de risco, sintomas, diagnóstico precoce e exames.

No final, a Cartilha apresenta alguns benefícios e direitos das pessoas acometidas com o câncer, lembrando que são apenas pequenas orientações. As informações mais detalhadas devem ser solicitadas junto aos órgãos e departamentos específicos.

E faz outro alerta: as informações sobre qualquer tipo de doença devem vir de fontes seguras, de preferência instituições médicas. Em caso de pesquisa na internet, recomenda os sites vinculados a elas ou aos serviços públicos de saúde.



## Como prevenir o assédio moral no trabalho



Ananias Eber Pereira da Costa, assistente jurídico do Seac-MG

*"Há entendimentos doutrinários de que empresas que sofrem uma acusação de assédio moral e provam no tribunal que desenvolveram um programa voltado para a capacitação de seus líderes têm mais chances de reverter à ação."*

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral no trabalho. Em qualquer caso, o culpado é quem pratica, mas ao considerar que a empresa é responsável por eleger seus prepostos - Diretores, Gerentes, Chefes, Encarregados - os quais irão fazer valer sua vontade, conseqüentemente, ela será responsabilizada pelas ações e omissões destes prepostos, podendo, inclusive, ser condenada a indenizar eventuais prejuízos provocados aos empregados ou a terceiros.

Por óbvio, a pessoa jurídica não é capaz de cometer assédio moral para com seus empregados, mas os prepostos elegidos são dotados de vontade própria, podendo cometer assédio moral de acordo com suas conveniências, ainda que tais atitudes estejam violando os procedimentos internos, a legislação trabalhista ou a Constituição.

Na Justiça do Trabalho entende-se que pelo simples fato da empresa ter delegado ao preposto poder para representá-la, deve ser responsabilizada. Se na empresa não há procedimentos internos ou código de conduta que delimitam estas atitudes, importante rever estes procedimentos, de maneira a estabelecer limites e indicar as penalidades para cada situação e comunicar formalmente cada empregado, como aditivo contratual fazendo lei entre as partes.

Qualquer ambiente pode ter o vírus do assédio moral, mas em alguns a proliferação é mais rápida. São os casos de empresas que estimulam a competitividade e os departamentos em que os resultados devem ser imediatos, como vendas.

No segmento de asseio e conservação são encontradas irregularidades em empresas tomadoras e na própria prestadora de serviço. Como exemplos, alguns contratantes, por não conhecerem a lei, querem gerir o trabalhador terceirizado, o que é errado. Ao estabelecer

resistência, isso afeta o ego do gestor tomador que passa a assediá-lo.

A advogada Sônia Mascaro, doutora em Direito do Trabalho pela USP, define o assédio moral como "uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica".

No caso concreto, a ocorrência do assédio moral verifica-se de variadas maneiras, por palavras ou pela prática de atos, atingindo o empregado em seu patrimônio moral, estético, profissional ou de qualquer aspecto pessoal que afete sua dignidade, configurando assim dano moral, que implica direito à indenização, à luz do artigo 5º, inciso V da Constituição Federal.

As condutas mais comuns são comentários de mau gosto; exigências excessivas de produção; imposição de dificuldades ao trabalho; fornecimento de instruções confusas ao empregado; divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador; outorga de apelidos; vigilância exagerada; exigência sem necessidade de trabalhos urgentes; isolamento; ócio forçado do empregado; fragilização, ridicularização, inferiorização e humilhação pública.

Outras vítimas recorrentes de assédio moral são as pessoas envolvidas com movimentos sindicais, portadores de estabilidade provisória, acidentados que retornam ao serviço após a percepção do auxílio-doença e portadores do vírus HIV.

Posto isso, importante ressaltar que não se pode confundir o assédio com as exigências do poder diretivo, competitividade e conflitos esporádicos entre empregados, eis que para sua configuração decorre de conduta premeditada, ação ou omissão, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

O assédio moral pode ser aquele praticado pelo superior hierárquico para com o seu subordinado, chamado de assédio vertical descendente, existindo também o assédio vertical ascendente, onde um grupo de subordinados se dirige diretamente ao superior direto. Há o assédio horizontal, que ocorre entre colegas de trabalho de mesma hierarquia e o assédio misto em que a vítima é agredida tanto pelo superior hierárquico quanto pelo colega de trabalho.

Na configuração do dano moral e, conseqüentemente, a responsabilização da empregadora, será necessária a conjugação desses três requisitos: a ocorrência do dano a culpa do agente e o nexo de causalidade entre o dano e o ato lesivo praticado pelo ofensor. Quanto à responsabilização na Justiça do Trabalho será analisada a regularidade dos ataques que se repetem ao longo do tempo e a desestabilização emocional da vítima, que é o dano causado.

Para Dráuzio Rangel, advogado e consultor especialista em direito coletivo e sindical, "o grande problema do assédio moral é que este não tem limites. Sua definição legal permite a inclusão dos mais diversos casos, que têm apenas um único ponto em comum: o envolvimento da chefia". Portanto, cabe às

*"não se pode confundir o assédio com as exigências do poder diretivo, competitividade e conflitos esporádicos entre empregados, eis que para sua configuração decorre de conduta premeditada, ação ou omissão, que desestabiliza psicologicamente a vítima."*

empresas acordarem para a importância de programas contínuos de treinamento de sua chefia e mais; fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e tomando medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia.

No caso de o assédio já ter ocorrido, situação em que as medidas serão

paliativas e não muito eficientes, uma vez que o dano já foi causado, devem ser adotadas as ações repressoras ou remediadoras quanto ao ofensor e o ofendido. O empregador de hoje, ciente da função social da empresa e da sua responsabilidade em assegurá-la, deve implementar programas de treinamento e proteção contra práticas viabilizadoras de assédio moral, sendo a prevenção a medida mais eficaz.

Há entendimentos doutrinários de que empresas que sofrem uma acusação de assédio moral e provam no tribunal que desenvolveram um programa voltado para a capacitação de seus líderes têm mais chances de reverter à ação. O melhor mesmo é a capacitação dos prepostos para que tenham conhecimentos além da legislação trabalhista, mostrando-se verdadeiros líderes e que estão ali para auxiliar na execução e gestão do trabalho.

Especialmente num momento de crise, empresas devem se precaver para que o assédio moral não aconteça, devido aos altos custos envolvidos. Essas são as minhas reflexões gerais, haja vista que o tema é vasto, polêmico, interdisciplinar e carente de legislação de regência. A doutrina e a jurisprudência são ótimas fontes de estudo e pesquisa disponíveis.



### Terceirização segura e eficiente?

#### A Saneservis oferece

Especialização em administração de condomínios comerciais, residenciais e empresas

**Serviços:** Portaria, Limpeza e Conservação, Telefonia, Ascensorista, Segurança Predial, Recepção, Terceirização de Mão-de-obra em geral

Rua Célio de Castro, 619 - Floresta - BH/MG - Cep 31110-000 - Tel.: (31) 2129-0430 - Fax: (31) 2129-0414  
E-mail: saneservis@saneservis.com.br - ASSOCIADA AO SEAC-MG

## Aprendiz: em busca de solução para o setor, presidente da Febrac participa de GT no MTE

A Lei n.º 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes, com idades entre 14 e 24 anos, equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional.

Desde a aprovação do Decreto Federal que as empresas de limpeza e conservação têm dificuldades em cumprir a cota estabelecida em lei e as empresas têm sido autuadas pela fiscalização do trabalho, por não cumprir a cota do menor aprendiz.

Diante deste cenário preocupante, desde dezembro, Edgar Segato vem participando de reuniões com o Grupo de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para discutir a contratação de aprendizes em setores cujas atividades sejam consideradas perigosas e/ou insalubres.

“Nestes últimos meses, trabalhamos incansavelmente em busca de uma solução para o setor e apresentamos dezenas de propostas para que, dentre as singularidades de cada segmento, as empresas tenham a possibilidade de atender a lei”, enfatizou Edgar Segato.

Durante as reuniões do GT, o presidente da Febrac relatou a dificuldade enfrentada pelos empresários em cumprir a cota

de aprendizes nas empresas do segmento. “Não é por falta de interesse dos empresários. A inviabilidade da aplicação da cota de aprendizes nas empresas, como agentes de limpeza, é devido à ausência de cursos de capacitação nos Estados e nas empresas, que não possuem pessoas para treiná-las. Outro obstáculo encontrado pelo setor é o pouco interesse dos jovens de 14 a 24 anos em trabalhar no ramo de asseio e conservação” relatou o presidente da Febrac.

De acordo com o Ministério do Trabalho, dos cerca de 340 mil aprendizes contratados em 2013, apenas 1.900 jovens trabalham na área de limpeza. Dentre as atividades que o setor oferece, o aprendiz pode atuar como ascensorista, operador de carga, recepcionista, atendente, porteiro, manobrista, entre outros.

### GRUPO DE TRABALHO

O presidente da Febrac está representando a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) no GT ao lado do vice-presidente para assuntos jurídicos da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist) Jacymar Delfino Dalcamini.

Instituído pela Portaria Ministerial n.º 1748, de 13 de novembro de 2014, o Grupo de Trabalho realizará estudos para



Edgar Segato, presidente da Febrac

Divulgação

fomentar o diálogo setorial com foco na inserção social e formação profissional de aprendizes em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas.

O GT é formado por representantes da CNC, da Confederação Nacional da Indústria (CNI), da Confederação Nacional dos Transportes (CNT), da Fundação Jorge Duprat de Segurança e Saúde no Trabalho - Fundacentro, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e das Centrais Sindicais: União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Fonte: Assessoria de Comunicação Febrac

CONSERVADORA

**METODICA**

Desde 1981, oferece tranquilidade e segurança em prestação de serviço.

Rua Malacacheta, 150 - Carlos Prates - Telefones: 3411-4727 - 2526-4727  
Website: [www.metodica.com.br](http://www.metodica.com.br) - E-mail: [metodica@metodica.com.br](mailto:metodica@metodica.com.br)

# SEGURANÇA PRIVADA: NOSSA MAIOR ATRAÇÃO!



**FORSEG-MG**

3º FÓRUM DE SEGURANÇA DE MINAS GERAIS

A busca pela excelência faz acontecer a 3ª edição do FORSEG-MG nos dias 15 e 16 de outubro. Esteja preparado para discutir, debater e saber o que os grandes nomes e profissionais da Segurança Privada têm a dizer.

Venha ampliar a sua visão de mundo e do mercado mineiro, aperfeiçoando ainda mais a sua gestão empresarial.

**15 e 16**  
OUTUBRO DE 2015  
HOTEL MERCURE  
BELO HORIZONTE



**Sindesp MG**  
Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas Gerais

[www.sindesp-mg.com.br](http://www.sindesp-mg.com.br)

## Seac-AM: porto seguro para as empresas e empresários

Reeleito para o mandato 2014/2018, o presidente do Seac-AM, Luiz Rodrigues Coelho Filho, concedeu entrevista para a Revista Momento SEAC, destacando os projetos para 2015, dentre eles, buscar continuamente o fortalecimento da representatividade, aumentando a participação dos empresários. O Sindicato também se prepara para receber o 28º Geasseg, no mês de setembro.

### Como o sr. avalia a atuação e representatividade do Seac-AM junto às empresas e aos órgãos de decisão?

Avaliamos como extremamente positiva. O Seac-AM se transformou no porto seguro das empresas de terceirização no estado do Amazonas, onde buscam apoio nas horas difíceis por meio de orientações e ações a fim de preservar os seus interesses individuais e coletivos da categoria.

### Na sua opinião, qual o projeto de maior destaque implementado pelo Seac-AM durante a sua gestão?

Em minha primeira gestão, procuramos enfatizar junto ao empresariado local a necessidade do fortalecimento de nossa entidade sindical. Implementamos vários projetos como assessoria jurídica gratuita aos associados, que passaram a ter orientação desde participação nos processos licitatórios, realinhamento de preços e ainda, no acompanhamento dos termos contratuais. Implantamos o Selo de Idoneidade, que confere às empresas associadas um diferencial enorme, sobretudo, nas contratações do âmbito privado; fortalecemos o programa de assistência social familiar, que protege os funcionários das empresas associadas em seus momentos mais difíceis por meio de auxílio funeral, e cestas básicas nos momentos que sucedem a perda dos trabalhadores. Por fim, criamos nossa Câmara de Conciliação do Trabalho, que hoje podemos apontar como de grande valia nas negociações trabalhistas das empresas.

### Quais as perspectivas e planos para o 2º semestre de 2015?

O ano de 2015, como para todos os setores é um ano de ajustes. A economia, sob uma ótica geral, esta com todos os indicadores negativos, e o setor de serviços não poderia estar diferente. Nossos negócios dependem fortemente desses resultados. Com o país crescendo, as indústrias contratam mais, o poder público não perde arrecadação e conseqüentemente, tem menos dificuldades para cumprimentos dos compromissos assumidos. Neste momento, todas as expectativas do setor estão voltadas para aprovação do PL 4330/04, agora em tramitação no Senado Federal. A partir de sua aprovação, haverá um período de maturação para que as empresas se adaptem à nova realidade do mercado de trabalho, e é nessa hora que os Seacs terão mais uma vez um papel fundamental junto a seus associados.

### O senhor acredita que há coalizão suficiente no segmento em todo o país para

*"Criamos nossa Câmara de Conciliação do Trabalho, que hoje podemos apontar como de grande valia nas negociações trabalhistas das empresas."*



Luiz Rodrigues Coelho Filho, presidente do Seac-AM

Divulgação

### fazer frente a tantos desafios, inclusive, conseguir a aprovação do PL 4330, que regulamenta a terceirização?

Os esforços neste sentido são enormes, os setores têm particularidades e interesses afins, mas penso que é consenso que a aprovação do PL será benéfica a todos os segmentos. Tenho certeza que nós, do setor de Asseio e Conservação, já amadurecemos bastante e precisamos deste marco regulatório para avançarmos ainda mais. As particularidades de cada atividade serão ajustadas com o tempo. O que precisamos é dar identidade regulatória a mais de 15 mil empresas e aproximadamente 13 milhões de trabalhadores.

### 6º) Quanto ao Geasseg, qual a expectativa com esse encontro que será realizado no seu Estado?

Nossa expectativa é a melhor possível e nos sentimos honrados em sediar um evento de grande importância para nosso segmento. Na oportunidade, aproveito para solicitar aos presidentes dos Seacs e Sindesps que autorizem a vinda de seus executivos à Manaus.

# HIGIEXPO 2015

24ª Feira de Produtos e Serviços para Higiene, Limpeza e Conservação Ambiental

O maior evento de limpeza profissional da América Latina

## 4, 5 e 6 de Agosto

### PARTICIPAÇÃO GRATUITA.

Expo Center Norte – São Paulo – Pavilhão Amarelo.

## Antecipe suas inscrições



Apoio:  
**SEAC-MG**  
Sindicato dos Empregados em Asseio e Conservação de Estado do Mato Grosso  
R. 1001/2015, D. 12100

- Faça já sua inscrição e receba a sua credencial no endereço de sua preferência. Sem Filas!
- Fique informado sobre as novidades e toda programação: **Cursos técnicos gratuitos, Inovações e Desfile de uniformes.**
- Congresso Higicon, aproveite os descontos especiais até **30/06.**

Consulte condições especiais e programe sua viagem.  
[reservas.abralimp@fourstations.com.br](mailto:reservas.abralimp@fourstations.com.br)

**Inscreva-se já gratuitamente através do site [www.higiexpo.com.br](http://www.higiexpo.com.br)**

Patrocínio



Realização



Evento Simultâneo



Revista Oficial



## Seac/DF mobiliza empresas associadas pela aprovação do PL 4330/04

A aprovação do Projeto de Lei 4330/04, que regulamenta a terceirização no país, tem sido uma das maiores bandeiras do Seac/DF. Há 11 anos tramitando na Casa, finalmente a proposta chegou ao plenário da Câmara e foi aprovada no início de abril, mas para isso foi determinante a mobilização dos empresários que terceirizam serviços e mão de obra em todo o país.

Com presença e acompanhamento constante no Congresso, os empresários obtiveram uma vitória que, segundo o presidente do Seac/DF, Antônio Rabello, vai mudar as relações de trabalho por garantir segurança jurídica a patrões e empregados. "As obrigações e os direitos de quem contrata, de quem presta o serviço

e dos trabalhadores terceirizados, ficarão muito claros", explica ele.

Rabello entende que a aprovação do projeto pela Câmara foi um reconhecimento a uma importante atividade econômica e um incentivo à iniciativa privada, que gera trabalho e renda, colaborando com a riqueza do país. Nos últimos anos, a contratação de serviços de terceiros tem se tornado prática tanto no setor público quanto no privado em todo o país. Hoje são 13 milhões de brasileiros atuando em mais de 13 mil empresas. Mas o dirigente convoca os empresários do setor a continuarem a luta, agora no Senado, onde o PL 4330 já está em discussão para também ser votado.

Fonte: Assessoria de Imprensa do Seac/DF



Antônio Rabello, presidente do Seac/DF

Divulgação

## Seaces recebe palestra de Técnicas de Limpeza

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Espírito Santo (Seaces) foi sede de uma palestra gratuita de técnicas de limpeza realizada. O evento foi promovido pela Uniabralimp, escola de formação e aperfeiçoamento de mão de obra na área de limpeza profissional, mantida pela Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional (Abra-imp).

O professor foi André Luiz Domingues, gestor na área de treinamentos corporativos em indústria química e responsável pela qualificação de funcionários operacionais do mercado de limpeza profissional. No conteúdo do dia, foram abordados conceitos básicos de limpeza, tipos de sujidades, máquinas, equipamentos, acessórios, descartáveis, tipos de limpeza, produtos



Parceria Seaces e Uniabralimp

Divulgação

químicos, equipamentos de proteção individuais e coletivos.

A palestra foi voltada a líderes, encarregados, assistentes operacionais e auxiliares de limpeza, abordando desde

o planejamento da limpeza até orientações sobre produtos, acessórios e equipamentos em cada etapa na operação.

Fonte: Assessoria de Imprensa do Seaces

## Seac Goiás investe em cursos de limpeza

Procurando melhorar os serviços oferecidos pelas empresas de asseio e conservação do Estado de Goiás, o Seac Goiás investe em cursos gratuitos para os associados, ministrados pelo especialista em limpeza Everton Garcez. A busca por maior capacitação da mão de obra é uma preocupação dos empresários goianos do ramo, por isso, o Sindicato oferece essa oportunidade de investimento nos colaboradores que garante melhoria nos resultados dos serviços prestados.

Everton ministra os cursos gratuitos aos funcionários das empresas associadas ao Seac Goiás, desde outubro de 2013. Já participaram dos 20 tipos diferentes de cursos mais de mil funcionários de 40 empresas. "O principal objetivo desses cursos é criar uma cultura de conhecimento e qualificação nessa área, para que o mercado de limpeza se torne cada vez mais competitivo e os serviços prestados sejam excelente qualidade", afirma o especialista.

A respeito dos resultados que vêm colhendo nas empresas, o especialista avalia que sejam positivos. "A resposta dos participantes e das empresas até agora têm sido fantásticas. O público tem se mostrado muito participativo e o *feedback* tem sido positivo, já que todas notaram diferença nos funcionários já no dia seguinte ao treinamento. Essas respostas nos motivam a continuar e aprimorar cada vez mais esse trabalho", conta Everton.

O grande diferencial oferecido pelo Seac Goiás, no entanto, está no atendimento personalizado a cada associado que busca os cursos. Os treinamentos oferecidos podem ser ministrados no espaço do sindicato criado especialmente para palestras, ou na própria empresa, oferecendo maior comodidade para o empregado que solicitar o treinamento. As aulas in company também são personalizadas, ou seja, o especialista identifica as prin-



Everton Garcez - Seac GO

Divulgação

cipais deficiências da empresa e indica os cursos que podem oferecer melhorias a essas áreas.

Assessoria de Imprensa do Seac-GO

## Parceria Seac/SC, Icaeps e Consulimp pela capacitação profissional

O Seac-SC e Icaeps, em conjunto com a Consulimp, visam habilitar, capacitar e qualificar pessoas, desenvolvendo suas habilidades de forma dinâmica, integrada a processos operacionais, técnicos, gerenciais e ambientais.

A orientação do Seac-SC é de que os treinamentos foquem técnicas e metodologias para gestão estratégica operacional específicas para operações eficientes, que possam elevar os indicadores de desempenho de qualidade com a diminuição dos índices de retrabalho.

Os ensinamentos priorizam a qualidade a preservação do meio ambiente, que são as bases de sustentabilidade para o sucesso do projeto. O desenvolvimento dos treinamentos teóricos e práticos visa à qualificação dos supervisores, encarregados e serventes, apresentando técnicas de melhor aproveitamento e aumento da eficácia produtiva, quanto aos métodos, processos e uso de equipamentos. Também são disponibilizados treinamentos técnicos para os gestores dos contratos, com demonstrações de sistemas de ava-

liação de qualidade e implantação de métodos e processos de dimensionamento de mão de obra.

Outros cursos oferecidos são de Limpeza Geral; Gestão de Alta Performance; SLA (Acordo de Nivel de Serviços) nas operações de Asseio e Conservação; Higienização Hospitalar, e neste quesito o Seac-SC, foi patrocinador da edição do Livro Técnico: Limpeza e Higienização Hospitalar, de autoria do Consultor Osmar Viviani.

Fonte: Assessoria de Imprensa do Seac/SC

# A importância da regulamentação da Terceirização, seus mitos e verdades

Por Daniel Felício, presidente do Seac-MS

Na sua essência, a terceirização é uma forma de organização e gestão do processo produtivo de uma empresa, pois incrementa a produtividade, aumenta a especialização profissional, reduz controles internos, permite a melhor supervisão de outras áreas, simplifica a estrutura empresarial, reduz perdas e custos fixos, além de incentivar a modernização tecnológica das empresas, elevando a competitividade geral. Do ponto de vista social, gera empregos e aumenta a necessidade da qualificação dos empregados, induzindo ao aumento de renda e por consequência a melhoria da vida de cada um.

É portanto, um fenômeno, um fato social amplamente consagrado e por esse motivo depende da criação de normas que a regulem à luz dos valores da nossa sociedade. A ausência de regras claras gera insegurança jurídica, ambiente de negócios desfavorável, trabalhadores desprotegidos e, por consequência, interpretações disparres, aumento dos conflitos e das demandas judiciais.

A terceirização evoluiu, caminhou para a especialização e hoje, emprega mais de 12 milhões de trabalhadores em todo o Brasil, devidamente protegidos tanto pela CLT quanto pelas convenções coletivas de trabalho firmadas pelos sindicatos que representam as categorias. Aqui no Mato Grosso do Sul, as conquistas oriundas da negociação coletiva de trabalho entre o SEAC/MS e os sindicatos laborais acontecem há mais de vinte anos, amparando milhares de trabalhadores terceirizados.

O que não é adequado é presumir, generalizando, que todo contrato de terceirização de serviços consubstancia fraude ou precarização. A CLT, em seu artigo 9.º, estabelece que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Evidente que contratos terceirizados que contenham os vícios indicados, a Justiça poderá declará-los nulos

e responsabilizar a empresa contratante. É necessário, portanto, em cada caso, que seja provada a sua existência.

Regulando a matéria, tramita no Congresso Nacional o **Projeto de Lei n.º 4.330/2004**, também chamado de Lei de proteção ao Trabalhador Terceirizado. Isso porque seus artigos resguardam de forma clara e contundente os direitos dos trabalhadores, além de criar um ambiente que reduz a precariedade no trabalho rompendo a trajetória de informalidade no núcleo familiar e permitindo a conciliação com a qualificação, fatores que beneficiam a inclusão social e a redução de desigualdades de forma mais harmônica.

Por todo o exposto, e com o objetivo de apresentar as reais mudanças provocadas pelo PL 4.330, de modo a evitar que argumentos de quem fez uma leitura incompleta, apressada ou equivocada do PL não prosperem, elencamos abaixo alguns dos principais pontos a serem esclarecidos de forma responsável, sem demagogia nem viés ideológico:

## 1) O PL autoriza a generalização plena e irrefreável da terceirização, no âmbito privado e público.

Não é verdade. A Lei não alcança os órgãos da administração direta, os fundos especiais, as autarquias, as fundações públicas e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. O substitutivo prevê que a Lei se aplica apenas às empresas privadas, às empresas públicas, às sociedades de economia mista e suas subsidiárias e controladas (Art. 1.º, Parágrafos 1.º e 2.º). Além disso, a terceirização só poderá ser feita por empresa especializada, que possua qualificação técnica comprovada e capacidade econômica compatível com a execução do serviço contratado (Art. 2.º, Inciso III). É vedada a intermediação de mão de obra (Art. 4.º, Parágrafo 3.º). O serviço tem prazo para ser executado (Art. 5.º, Inciso II).



Daniel Felício, presidente do Seac-MS

## 2) O PL negligencia e abandona os limites à terceirização.

Não é verdade. Os limites estão dados pela especialização, necessidade de se comprovar a qualificação técnica e de apresentar capacidade econômica compatível com a execução do serviço. Além disso, não atinge a administração pública. Por outro lado, retira o principal foco de insegurança para as empresas, a complexa definição do que vem a ser atividade fim ou atividade meio.

A terceirização bem feita e que dá resultado avançou sobre as atividades desempenhadas pelas empresas devido ao seu caráter de parcerização, onde a contratada e a contratante operam como parceiros em um ambiente de corresponsabilidade, ou seja, não pode ser tratada como mera compra e venda de serviços.

Portanto, não há discussão séria e produtiva acerca de um conceito vago como atividade meio ou fim, já que absolutamente ninguém é capaz de defini-la em todos os tipos de negócio. Isso resulta em múltiplas interpretações com riscos e desproteção tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, pois a maior parte das demandas trabalhistas decor-

rentes da terceirização se deve justamente à dificuldade em definir claramente qual função é a principal e quais são acessórias.

## 3) A Terceirização provocará gravíssima lesão social de direitos trabalhistas e previdenciários, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais.

Nem de longe isso é verdade. Para começar, o PL supre uma lacuna legal ao garantir a proteção de todos os direitos trabalhistas, constitucionais e da CLT a mais de 12 milhões de terceirizados. Ele também prevê a contribuição obrigatória e, portanto, o acesso desse contingente à Previdência Social. São mais de 12 milhões de trabalhadores, 22% da força de trabalho brasileira, segundo o IBGE, que passarão a ter aposentadoria por tempo de serviço, seguro desemprego, licença maternidade e paternidade e auxílio doença, entre outros benefícios.

Ainda segundo o IBGE, mais de 30% desses trabalhadores estão na total informalidade. Isso significa que os fiscais do trabalho e a Justiça do Trabalho ganham um instrumento para incorporar mais de 3,5 milhões de trabalhadores ao FGTS e à Previdência. Além disso, o PL oferece garantias inéditas para que tanto o governo

quanto o trabalhador evitem calotes das empresas. O trabalhador terceirizado passa a ser o único a contar com uma cláusula anticálote (Art. 5.º, Parágrafos 1.º e 2.º), formada ou por seguro, ou por fiança bancária ou por caução em dinheiro e destinada ao pagamento da rescisão.

O PL também transforma a empresa contratante em fiscal do bom cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias da terceirizada. E, finalmente, se a fiscalização e o cumprimento dessas obrigações não acontecerem, já coloca a contratante como responsável solidária (Art. 15) das pendências trabalhistas e previdenciárias, ou seja, uma dupla garantia. Explicando melhor, trabalhadores e Estado podem cobrar de duas empresas e não mais de uma, e só então em caso negativo, da segunda. Além de tudo, esse será um excelente instrumento para que os fiscais do trabalho e a Justiça do Trabalho possam zelar corretamente pelos direitos dos trabalhadores e punir, com regras objetivas, as empresas transgressoras.

## 4) A Lei da terceirização resolverá todos os problemas.

Evidente que não. E nem tem essa pretensão, pois nenhuma lei tem o condão de reger absolutamente tudo de for-

ma eficaz. Não há como tratar diferentes negócios e suas peculiaridades, particularidades e realidades locais com a mesma medida e da mesma forma. Além disso, as relações de trabalho no Brasil seguem um modelo excessiva e predominantemente legislado, elevando muito o grau de judicialização dos conflitos. A saída é a negociação coletiva com a atuação dos sindicatos nos espaços de regulação do trabalho, conforme preceitua a CLT em seus arts. 511 e 513 e a própria Constituição Federal de 1988 – primeira Constituição brasileira a tratar especificamente da negociação coletiva, valorizando-a e tornando obrigatória a participação dos sindicatos, conforme se verifica pelos incisos VI, XIII, XIV, XXVI do art. 7.º e inciso VI do art. 8.º. Entender e privilegiar o caráter regulatório das convenções coletivas é o caminho para fortalecer as classes trabalhadoras, na medida em que concretiza os direitos individuais e coletivos já consolidados e amplia os seus limites. O Ministro do STF, Luís Barroso, enaltece esse modelo imposto pela Constituição de 1988, que é o de valorização das negociações coletivas e acordos coletivos de trabalho. Para ele "A negociação coletiva tem um caráter emancipatório do trabalhador, liberando-o do paternalismo excessivo sem deixá-lo desamparado".

**SERIS**  
SERVIÇOS TÉCNICOS  
INDUSTRIAIS

"Uma empresa do Grupo ISCOT ITALIA"

- ✓ Limpeza Técnica
- ✓ Limpeza Ambiental
- ✓ Mão-de-obra temporária

CERTIFICADA  
ISO 9001:2008 ISO14001 OHSAS 18001

www.seris.com.br

Dun & Bradstreet  
D-U-N-S® NUMBER  
91-124-4452

## Conselhos apresentam sugestões para o novo Código Comercial

Os deputados que analisam o projeto do novo Código Comercial (PL 1572/11) receberam sugestões de conselhos federais de Administração e de Contabilidade. Os representantes das entidades que vieram à comissão especial que analisa o código elogiaram a matéria por considerar que ela vai dinamizar as relações comerciais, ao eliminar entraves burocráticos e substituir por meios eletrônicos a documentação em papel. "A contribuição dos conselhos foi muito importante. Nós iremos avançar muito nesse projeto e vamos continuar ouvindo a sociedade", afirmou o presidente da Comissão, Laércio Oliveira.

A nova lei, se aprovada, deverá substituir o Código Comercial de 1850, ainda vigente em alguns artigos. "Dentro de um estado moderno, nós precisamos desburocratizar e diminuir o custo Brasil", defendeu o representante do Conselho Federal de Contabilidade José Nilton Junckes.

Também para a advogada Jéssica Feitosa, representante do Conselho Federal de Administração, uma nova lei dará maior celeridade às relações comerciais, já que um código de 1850 não está em consonância com a realidade.

### REGISTRO

As sugestões apresentadas por Jéssica Feitosa e José Junckes foram pontuais. Jéssica sugeriu aos parlamentares o registro de empresas também nos conselhos regionais da categoria. A medida, segundo ela, facilitaria a fiscalização e imporá limites ao trabalho de administradores.

Jéssica concordou com a observação do deputado Vicente Candido (PT-SP), autor do projeto, de se prever uma conexão entre os conselhos regionais e as juntas comerciais, a fim de se fazer um único registro e evitar uma



Comissão especial que analisa o projeto de lei do novo Código Comercial, na Câmara dos Deputados

nova burocratização do processo. "Nós temos tecnologia suficiente para integrar e resolver a demanda de Jéssica e também facilitar a vida do poder público, que ainda não tem muita integração", explicou o parlamentar.

### ESCLARECIMENTOS

Já José Nilton Junckes sugeriu mudanças no texto do projeto. Um dos pedidos é para que a proposta deixe claro que cabe ao Conselho Federal de Contabilidade editar normas e princípios conforme padrões internacionais. "As normas já são de competência do conselho federal pelo Decreto-Lei 9.295/46. Então, é apenas deixar claro no texto do Código Comercial essa disposição que já existe."

A segunda sugestão é para que se opte por utilizar, no projeto, a expressão "demonstrações contábeis", em vez de financeiras. "A demonstração financeira meramente trata da questão numérica. A contábil é mais abrangente. Ela traz notas explicativas junto com a publicação dos balanços, com toda

uma explicação sobre o resultado e a gestão das empresas", comparou.

Por fim, Junckes sugeriu que o texto se refira a "profissionais da contabilidade", em vez de apenas a contadores. Segundo ele, a mudança permitirá abarcar não só os contadores, que possuem curso superior, mas também os técnicos em contabilidade, de nível médio. Os dois, no entanto, possuem algumas prerrogativas em comum.

### RELATÓRIO

Os dois conselhos devem ainda apresentar as sugestões formalmente, a fim de que elas sejam incluídas no relatório. O projeto de lei tem o deputado Paes Landim (PTB-PI) como relator geral e diversos relatores parciais.

A audiência desta terça foi solicitada pelo deputado Hildo Rocha (PMDB-MA), relator da parte de agro-negócio. Ele concordou com as sugestões feitas.

Fonte: Assessoria de Imprensa do Deputado Laércio Oliveira

# A referência que faltava no mercado.



**Certificado de Regularidade do SEAC-MG**

**Exija na hora de contratar uma Prestadora de Serviço.**



**Mais informações:**  
**31 3278.3008**  
**sac@seacmg.com.br**

Entidade Certificadora



Apoio



Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, em Empresas de Prestação de Serviços em Asseio, Conservação, Higienização, desinsetização, portaria, Vigia e dos Cabineiros de Belo Horizonte.

## Sindeac valoriza o trabalhador

O Sindicato dos Trabalhadores (Sindeac) disponibiliza atendimento médico e odontológico, assistência social, farmácia gratuita, call-center 0800, lazer e diversão, convênio, orientações trabalhistas, dentre outros benefícios.

A equipe de saúde é composta por cerca de 60 especialistas entre médicos, psicólogos, nutricionistas, dentistas, fisioterapeutas, assistentes sociais e farmacêuticos. Os atendimentos são agendados pelo Disque Consulta (0800 7270227).

Os benefícios não param por aí. O Sindeac mantém convênios com laboratórios, clínicas médicas, estabelecimentos comerciais, instituições de ensino e agências de turismo, com descontos especiais para associados e dependentes.

### CURSOS

Em parceria com o Seac-MG, por meio do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM), são

oferecidos cursos para trabalhadores e empresas, na Central de Cursos do Sindeac-BH.

Dentre os cursos, destacam-se de Porteiro Profissional, Informática Básica e Avançada, Inglês, Espanhol, Higienização, Higienização Hospitalar, Encarregado de Limpeza, Supervisor de Limpeza e Recepcionista. Para as empresas, são disponibilizados cursos de Qualidade no Atendimento ao Cliente, Excelência no Atendimento em Serviços, Liderança e Gerenciamento de Equipe.

### NÚMEROS (JANEIRO A ABRIL 2015)

Atendimento médico: 30.762  
Atendimento Odontológico: 5.988  
Farmácia: 5.319  
Novos Associados: 514 titulares  
Dependentes Total: 759  
Ligações (0800): 58.425

\* A Farmácia mantida pelo Sindeac fornece gratuitamente, a maior parte dos medicamentos receitados. Trata-se de amostras grátis, fornecidas pelos laboratórios, por meio de seus representantes.

### 132 TRABALHADORES QUALIFICADOS

Os Cursos do Sindeac são mantidos com subsídios do PQM, parceria com o Seac-MG. O objetivo é promover a capacitação, aumentando o nível de empregabilidade. Os cursos são oferecidos aos associados e dependentes, na sede do Sindeac, rua Jaceguai, 164, Bairro Prado, Belo Horizonte (MG). Informações: (31) 2104-5899

### EM TEMPO

O presidente do Sindeac-BH, Paulo Roberto da Silva, foi eleito, por unanimidade, presidente da União Geral dos Trabalhadores de Minas Gerais (UGT Minas), durante o 3º Congresso, realizado nos dias 13 e 14 de março, em Caeté (MG). Com grande experiência na área sindical, Paulo Roberto também

preside a Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Minas (Fethemg), composta por 30 entidades sindicais de base, e secretário-geral da Confederação.

Fonte: Assessoria de Comunicação Social do Sindeac



Paulo Roberto da Silva, presidente do Sindeac e da UGT/MG

## Sindicato inova ao criar primeiro Centro de Treinamento de Minas Gerais

Para trabalhadores do setor, cursos são chances de mudar de função e aumentar o salário.



João Carlos Munhoz Neto e o presidente Leonardo Vale

Qualificar profissionais sempre foi uma das principais necessidades da área de limpeza e conservação. O Centro de Treinamento do Sindi-Asseio é o primeiro local a oferecer o curso de Higienização Hospitalar no Estado. "Percebendo essa necessidade, em outubro do ano passado, o Sindi-Asseio criou o primeiro Centro de Treinamento totalmente voltado para o setor em Minas Gerais", destacou o presidente Leonardo Vale.

Segundo ele, o mundo moderno exige cada vez mais que os trabalhadores se qualifiquem. "Apenas os bem preparados poderão ultrapassar as adversidades que

enfrentamos sem maiores problemas. Mas nosso objetivo vai além de formar mão de obra qualificada. Queremos formar cidadãos capazes de exercer seus direitos por meio do conhecimento", ressalta.

Além de Portaria e Recepção, também são oferecidos os cursos de Higienização Geral e Hospitalar; Informática; Supervisor ou Encarregado de Limpeza. E não são apenas para os associados e seus dependentes. Os cursos também são oferecidos para o público em geral a um baixo custo.

### MAIS DE 27 MIL ATENDIMENTOS DE SAÚDE EM 2014

No primeiro trimestre de 2015, o Sindi-Asseio RMBH realizou mais de sete mil atendimentos em assistência médica

e odontológica, além de outros benefícios. De acordo com o presidente Leonardo Vale, em 2014, foram 27 mil atendimentos e a expectativa é de superar esses números neste ano. Para isso, o Sindicato firmou convênios e parcerias com as melhores clínicas e laboratórios da RMBH.

Priorizando o trabalhador e sua família, o Sindicato investe os recursos do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM) para oferecer oportunidades de aperfeiçoamento e requalificação.

Fonte: Sindi-Asseio



Walton Marciano Vasconcelos, primeiro aluno do curso de portaria do Centro de Treinamento de Minas Gerais

### NOSSOS NÚMEROS (1º TRIMESTRE DE 2015)

#### Área Médica

- \* Consultas médicas: 10.633
- \* Exames laboratoriais: 3.722
- \* Exames radiológicos: 1.169
- \* Outros procedimentos: 1.973

#### Área Odontológica

- \* Consultas odontológicas: 531
- \* Procedimentos odontológicos: 2.126
- \* Orçamentos: 121
- \* Trabalhadores Qualificados (Cursos de Computação, Auxiliar de Serviços e Portaria): 250

# Terceirização: Em nome da verdade

Por Paulo Lofreta, presidente da Cebrasse

No mundo e no Brasil, a Terceirização é considerada um instrumento moderno de gestão das empresas e dos órgãos públicos. Sua aplicação insere as organizações na busca de maior produtividade e qualidade na prestação dos serviços, tendo como foco o aumento da competitividade no mercado. Há muitos anos as organizações brasileiras contratam serviços terceirizados ou especializados. São mais de 14 milhões e meio de trabalhadores nesta condição.

Pela complexidade da nossa legislação trabalhista e pela precariedade da contratação destes serviços pelos órgãos públicos, via Lei 8666 (e até por pregão eletrônico!) - que dá o mesmo tratamento para a compra de um simples lápis e de uma prestação de serviços focando no menor preço e não no melhor preço, houve, ao longo do tempo, distorções evidenciadas nas relações capital-trabalho, e, com isto, inúmeras ações trabalhistas foram produzidas que determinaram decisões díspares por parte dos juízes.

O Enunciado 331, que até então "regulamenta" a terceirização, principalmente nos órgãos públicos, determina que se contrate as ditas "atividades-meio". No entanto, para qualquer conhecedor dos princípios gerais da administração, definir "atividade-fim" e "atividade-meio" é absolutamente relativo, depende da abordagem contingencial, isto é, para cada caso a se analisar a atividade da organização, determinado item pode ser meio ou fim.

Portanto, não há o que se discutir. Se temos empresas que queiram estabelecer relações comerciais, o canal está aberto. Cabe à organização entender o que fazer com a sua empresa e que tipo de relacionamento com o parceiro estratégico quer ter, até porque é ela a única responsável pelo risco do negócio.

Isto é do mercado e não dá para legislar sobre esta abordagem! O mundo inteiro age desta forma.

Diante de tantas controvérsias, entra em cena o PL-4330 que prevê a nova regulamentação da terceirização e que tenta extrair uma pauta padrão destes princípios, definindo as responsabilidades entre contratado e contratante, os direitos trabalhistas, a forma de contratação, os deveres dos

envolvidos, as retenções e enquadramentos.

Objetivo básico: trazer segurança jurídica nas relações de trabalho.

Como, então, observar quem está com a razão? Atente para os itens abaixo e tire suas conclusões:

1. Fomento da geração de empregos – O projeto de Lei regulamentará a terceirização de maneira adequada e permitirá que a empresa escolha o que terceirizar de acordo com a sua estratégia de negócios, tornando-a mais competitiva e, com isso, gerando mais e melhores empregos.

2. Garantia de cumprimento das obrigações trabalhistas – O Projeto de Lei que trata a terceirização não reduz nem exclui direitos dos trabalhadores. Ao contrário, os empregados das empresas contratadas terão assegurados os direitos e garantias estabelecidos na legislação trabalhista. Além disso, o projeto determina que a empresa contratante fiscalize o cumprimento das obrigações trabalhistas que cabem à empresa. Exige ainda que conste do contrato de terceirização a prestação de garantia (caução em dinheiro, seguro garantia ou fiança bancária) em montante correspondente a 4% do valor total do contrato, limitado a 50% do equivalente a um mês de faturamento do contrato.

3. Responsabilidade da empresa contratante – O Projeto de Lei estabelece que, a contratante terá responsabilidade solidária pelos direitos trabalhistas se não escolher um parceiro idôneo. Desta forma, o trabalhador terceirizado receberá um tratamento especial, pois será a única categoria que terá dupla garantia dos seus direitos.

4. Saúde e segurança do trabalhador – O Projeto de Lei deixa expresso que cabe à empresa contratante garantir todas as condições de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, enquanto eles tiverem a seu serviço, em suas dependências ou em local por ela designado.

5. Benefícios - Os mesmos benefícios



Paulo Lofreta presidente Nacional da Central Brasileira do Setor de Serviços - Cebrasse

Divulgação Cebrasse

que os trabalhadores da empresa contratante recebem (tais como: assistência médica, alimentação, treinamento, etc.) também serão destinados aos trabalhadores terceirizados pela empresa contratada, segundo o Projeto de Lei.

6. Com a nova Lei não aumentará o risco de acidente de trabalho – A terceirização é uma forma de organização empresarial e não uma modalidade de contratação de trabalhadores para burlar a legislação trabalhista. Todos os empregados de empresas contratantes e contratadas estão submetidas no Brasil ao mesmo regime de contratação e proteção, qual seja da legislação e outros que estejam previstos em instrumentos coletivos de suas respectivas categorias profissionais. O mesmo ocorre em relação à segurança e à saúde no trabalho. Todas as empresas, sejam elas contratantes ou contratadas, devem observar as normas constantes da CLT ou de outros atos normativos, tais como: Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Na verdade, para a CUT e demais entidades contrárias à Terceirização, elas não estão pensando nos trabalhadores.

Se estivessem, teriam aderido imediatamente ao PL 4330, pois a segurança aos direitos trabalhistas é absoluta e cristalina e dupla!

O que as Centrais contrárias estão preocupadas é com o número de associados que irão perder, pois, com a nova Lei haverá migração natural dos trabalhadores para outros sindicatos. Menos associados, menos poder, menos receita. Simples assim!

## Preço de benefício não se discute, se compara!

Quem compara descobre as vantagens de ser uma empresa associada Seac-MG

SERVIÇOS	MERCADO	SEAC/ASSOCIADA
Datashow	R\$ 220,00 (p/dia)	R\$ 0,00
Projeto de Ergonomia e Saúde Funcional*	R\$ 9.600,00	R\$ 0,00
Convênio com Instituição de Ensino Superior	Preço Fechado	desconto de até 20%
Convênio CDL/BH	R\$ 42,00	R\$ 0,00
Convênio Digital Center Laboratório Óptico	R\$ 800,00***	desconto de 45%
Prestação de Serviços Advocatícios Trabalhistas	R\$ 1.300,00**	R\$ 450,00 por ação
Programa de Cursos e Palestras	R\$ 250,00 por inscrito	R\$ 0,00
Serviço Médico Ocupacional	R\$ 30,00 por inscrito	R\$ 0,00
Certificado de Regularidade	R\$ 300,00	R\$ 0,00
Consultoria Jurídica do Seac-MG	R\$ 1.300,00	R\$ 0,00
Informativo Jurídico	R\$ 1.300,00	R\$ 0,00
Utilização do espaço físico do Seac-MG	R\$ 1.200,00 (aluguel por 8h)	R\$ 0,00
Espaço Gourmet	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00
Guia de Licitações e Contratos	R\$ 500,00	R\$ 0,00
Consultoria Trabalhista	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00
Consultoria Tributária	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00
Consultoria de Financiamento e Crédito	R\$ 1.000,00	R\$ 0,00

\* Simulação de custo para empresas com até 30 funcionários

\*\* Valor mínimo indicado na Tabela de Honorários da OAB

\*\*\* Exame de Vista, armação e lente. Pagamento em até três vezes.

OBS: As consultorias são disponibilizadas por meio do Convênio Seac/Ciemg.



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

Filiado à Febrac

# A Ticket® É PARA VOCÊ!

Cliente Colina Sagrada, a Ticket® tem condições exclusivas para você!



Seja qual for o tamanho da sua empresa, nós temos a solução ideal para o seu negócio.

Deixe sua equipe mais motivada e capacitada de um jeito simples.



Mais de 32mil estabelecimentos credenciados. Consulta pelo portal ou aplicativo Ticket.



Atendimento exclusivo aos clientes Colina Sagrada.



Isenção de encargos sociais sobre o valor do benefício disponibilizado.



Maior satisfação dos colaboradores, refletindo a produtividade da empresa.



**APROVEITE JÁ!**

Ligue para (31) 2532-2411  
ou (31) 8498-4310  
e confira nossas condições especiais!

