



REVISTA

# Momento Seac

Publicação do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (ISO 9001: 2008. Desde 12/2008)  
Ano XIII - nº 21 - Julho/Agosto 2017

## ASSEIO E CONSERVAÇÃO MINEIRO É O PRIMEIRO A CRIAR UM NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA - NINTER

O suporte técnico-acadêmico é do PRUNART/UFMG, coordenado pelo professor e jurista Antônio Gomes de Vasconcelos, idealizador do Ninter.

**Pág. 22**

### Serviços:

Reforma da sede e ampliação do Departamento Jurídico  
pág. 10

### Legislação:

Terceirização e a Reforma Trabalhista  
pág. 18

### Artigo:

Litigância de má-fé no processo trabalhista  
pág. 20

### Gestão:

Conhecimento em organizações  
pág. 36

## CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

AGE autorizou o parcelamento extrajudicial dos débitos em atraso, mas respeitando a CLT. Veja as condições na pág. 09



# Criamos um seguro de vida para uma categoria muito especial: a sua.

A Icatu Seguros, em parceria com a Colina Sagrada, criou um seguro de vida com excelentes condições para a sua empresa. Você pode contratar uma nova apólice ou fazer a transferência de um seguro que você já possui.

## PARA EMPRESAS DE VIGILÂNCIA

### Coberturas:

- Morte
- Invalidez permanente total ou parcial por acidente
- Invalidez funcional permanente por doença
- **Vigência:** 24 meses

## PARA EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO

### Coberturas:

- Morte
- Invalidez permanente total ou parcial por acidente
- **Vigência:** 24 meses

Contrate já a melhor opção para a sua empresa se adequar às exigências da convenção coletiva.

(31) 2532-2411  
operacional@colinasagradaconsultoria.com.br



### EM CASO DE TRANSFERÊNCIA DE APÓLICE:

- Não há exigência de preenchimento de Declaração Pessoal de Saúde (DPS).
- Não há limite de idade para as vidas transferidas. Para novas inclusões o limite é 75 anos.
- Manutenção da taxa por 2 anos.

Seguros e Previdência: 4002 0040 (capitais e regiões metropolitanas) e 0800 285 3000 (demais localidades). Ouvidoria: 0800 286 0047, segunda a sexta, das 8h às 18h, exceto feriados. Seguro de Vida em Grupo administrado por Icatu Seguros S/A, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 42.283.770/0001-39, aprovado pela SUSEP sob o nº 15414.001273/2006-B1. O registro deste plano na SUSEP não implica, por parte da Autarquia, incentivo ou recomendação à sua comercialização. Este seguro é por prazo determinado, tendo a seguradora a faculdade de não renovar a apólice na data de vencimento sem devolução dos prêmios pagos nos termos da apólice. COLINA SAGRADA CORRETORA DE SEGUROS LTDA, CNPJ 04.412.954.0001-62. O segurado poderá consultar a situação cadastral de seu corretor de seguros, no site [www.susep.gov.br](http://www.susep.gov.br), por meio do número de seu registro na SUSEP, nome completo, CNPJ ou CPF. As informações contidas neste material são resumidas. Para total conhecimento das características deste seguro/produto, consulte a sua proposta de adesão, condições gerais, condições especiais e contrato em poder do estipulante.



**Icatu** | SEGUROS

# CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL:

Direito sim.  
Inadimplência não!

Não vale a pena  
**atrasar**  
o recolhimento.

Sabe  
por quê?

Mais que um investimento,  
uma garantia de excelentes serviços!



**SEAC-MG**

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

# Os desafios da Lei da Terceirização



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

***“Quando vou a um país,  
não examino se há boas  
leis, mas se as que lá  
existem são executadas,  
pois boas leis há por  
toda parte”***

**Montesquieu**

A citação do grande pensador, político e filósofo francês Montesquieu, famoso pela obra “O Espírito das Leis” e sua Teoria de Separação dos Poderes (meados do séc. XVIII) nos remete a uma reflexão contemporânea: a regulamentação da Terceirização, que depois de quase duas décadas de tramitação no Congresso Nacional, agora se tornou a lei nº 13.429/2017.

A Lei da Terceirização, que já está em vigor desde sua publicação, em 31 de março de 2017, é um anseio da classe empresarial que emprega 14,3 milhões de trabalhadores formais em 790 mil empresas, com faturamento que chega a R\$ 536 bilhões ao ano, conforme dados da Febrac. E um setor responsável por injetar na economia e nos cofres públicos uma soma significativa de recursos, precisa atuar com segurança jurídica, fundamental não só para a sobrevivência do mercado, mas principalmente, a fim de consolidar direitos dos trabalhadores. Até então, a matéria era regulada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

E esse é o papel da Lei da Terceirização, ou seja, regulamentar dispositivos claros e objetivos, que além de proporcionar segurança jurídica às relações de trabalho, garantam instrumentos para melhorar a produtividade e competitividade das empresas do setor, com a geração de empregos diretos e o fim da informalidade, sem dúvida, consolidando direitos trabalhistas.

Defendo a máxima de que a relação capital/trabalho é uma relação simbiótica, pois não há empresa sem trabalhador e muito menos, trabalhador sem empresa. Portanto, deve haver um equilíbrio

entre a relação, é óbvio que se trata de um equilíbrio relativo, considerando a hipossuficiência do trabalhador.

A Lei da Terceirização é uma realidade, mas não pode ser uma letra morta, uma legislação inaplicável. Sabemos que a lei não agradou a todos e há resistências que questionam a constitucionalidade da terceirização irrestrita, dentre outros pontos. A meu ver, se aprovada como está, a Reforma Trabalhista vai consolidar a terceirização da atividade-fim, que não está explícita na Lei 13.429/2017. O fato é que era necessária a regulamentação da Terceirização e por isso, defendo que é uma lei boa, mas que precisa ser aplicada e ser uma lei efetiva.

A expectativa é de que ao regulamentar a Terceirização, um dos reflexos seja a redução das ações trabalhistas, desafogando o judiciário, pois a lei vem para consolidar direitos dos trabalhadores terceirizados e trazer segurança jurídica.

Esse é o nosso desejo. E para tanto, fazemos nossa parte. Em uma iniciativa pioneira, o Seac-MG e o Sindicato dos Trabalhadores – Sindac estão criando o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista (Ninter), previsto na CLT, com o apoio e suporte técnico acadêmico do Programa Universitário de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça da Universidade Federal de Minas Gerais (PRUNART-UFMG), coordenado pelo professor e jurista, Antônio Gomes Vasconcelos. Essa é a matéria principal desta publicação, que convido todos a ler.

Estamos em um ano ímpar em desafios. Temos que refletir e atuar com competência, transparência e objetividade.

## 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 - Belo Horizonte (MG)  
Filiado à Febrac e Cebrasse

## Composição do Conselho

### Presidente

RENATO FORTUNA CAMPOS  
Somar Serviços 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 Metódica Ltda.

MARIA APARECIDA FREIRE DE MEDEIROS  
Conservadora Campos e Serv. Gerais Ltda.  
MARCOS ANTÔNIO DE SOUSA  
AAA Dedetização Insetan 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  
ConserbrasMulti 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 28/06/2017

Publicação feita com recursos do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM), e aprovada em AGE realizada no dia 14 de fevereiro de 2017.

## Você Sabia?

- Que o Seac-MG implantou o serviço de Videoconferência, ampliando os canais de participação dos empresários no Sindicato?
- Que o Seac-MG disponibiliza no site oficial a Cartilha de prevenção ao câncer de mama e de próstata?
- Que o Seac-MG lançou a campanha “Direito Sim. Inadimplência não!”, para cobrança das contribuições sindicais patronais em atraso, garantindo a isonomia entre as empresas do segmento?
- 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 Sindicato tem duas publicações jurídicas que se tornaram referência no segmento: Informativo Jurídico e Pensando o Direito?

## SERVIÇOS

|   |    |
|---|----|
| Seac recorre à Justiça do Trabalho para cobrar contribuições sindicais em atraso..... | 08 |
| Custa caro atrasar o recolhimento. Sabe por quê?.....                                 | 09 |
| Reforma da sede traz mais espaço, comodidade e luminosidade.....                      | 10 |
| Tabela comparativa de serviços completa cinco anos.....                               | 11 |
| Vem aí a cartilha para orientar tomadores de serviços.....                            | 13 |

## REPRESENTATIVIDADE

|  |    |
|--|----|
| Comitiva do Seac-MG participa da Higiexpo 2017.....                          | 15 |
| Febrac realiza a 26ª AGE, em Brasília.....                                   | 15 |
| Terceirização é tema do II Fórum da Cebrasse.....                            | 15 |
| Encontro debate a Comunicação nos setores de Asseio e Segurança Privada..... | 16 |
| Fortaleza recebe executivos do 31º Geasseg.....                              | 16 |

## JURÍDICO

|   |    |
|---|----|
| Câmara discute projeto de nova Lei de Licitações..... | 17 |
|---|----|

## ARTIGO

|  |    |
|--|----|
| Breve análise da terceirização regulamentada pela Lei 13.249/2017 e a Reforma Trabalhista..... | 18 |
| Entre tantos e testemunhas, a litigância de má-fé no processo trabalhista.....                 | 20 |

## DESTAQUE

|   |    |
|---|----|
| Asseio e Conservação mineiro é o primeiro a criar um Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista..... | 22 |
| Ninter promove espaço de diálogo com as instituições do Trabalho.....                                     | 24 |

## QUALIFICAÇÃO

|  |    |
|--|----|
| Associadas têm acesso a agenda de cursos do Ciemg..... | 27 |
|--|----|

## CONSULTORIA

|   |    |
|---|----|
| Novas ferramentas ajudam o DP a reduzir passivos trabalhistas.....  | 29 |
| Abrialimp disponibiliza cursos on line para associados do Seac..... | 30 |

## ARTIGO

|  |    |
|--|----|
| Os deveres da empresa frente à empregada gestante..... | 32 |
|--|----|

## PARCEIROS

|  |    |
|--|----|
| Sindeac: número de beneficiados cresce a cada dia..... | 35 |
| Sindi-Asseio: saúde e qualificação profissional.....   | 35 |

## ARTIGO

|   |    |
|---|----|
| Gestão e Transferência de Conhecimento em Organizações..... | 36 |
|---|----|

## GESTÃO

|   |    |
|---|----|
| É possível administrar conflitos em uma organização?..... | 38 |
|---|----|

## RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

|   |    |
|---|----|
| Parceria leva mais saúde e alegria a crianças carentes..... | 40 |
| Kärcher e Seac-MG são Parceiros da Natureza.....            | 41 |

## ENTREVISTA

|   |    |
|---|----|
| Mudar o país é tarefa do Estado e de cada cidadão brasileiro..... | 42 |
|---|----|

## FEBRAC

|  |    |
|--|----|
| Lei da Terceirização fortalece o setor produtivo nacional..... | 44 |
|--|----|

## CEBRASSE

|  |    |
|--|----|
| Reforma Trabalhista pode confirmar terceirização na atividade-fim e ampliar trabalho intermitente..... | 45 |
|--|----|

## ARTIGO

|   |    |
|---|----|
| Por que a sua empresa precisa se adaptar ao marketing digital?..... | 46 |
|---|----|

## ATUAÇÃO

|  |    |
|--|----|
| Deputado Laércio participa da Conferência Internacional do Trabalho, na Suíça..... | 49 |
|--|----|

## Nossos Números Janeiro a Junho 2017

|  |       |   |        |
|--|-------|---|--------|
| Assembleia Geral Extraordinária (AGE) /Continuidade      | 38    | Publicações                                 | 7.000  |
| Campanha "Associativismo de Mão Dupla" veículos plotados | 26    | Relatório de Ações Judiciais                | 01     |
| Consultas Jurídicas Gratuitas                            | 169   | Representatividade/Entidades                | 21     |
| Convenções Coletivas de Trabalho (CCT)                   | 70    | Reuniões do Conselho de Administração       | 24     |
| Emissão de Certidões Sindicais                           | 13    | Reuniões da Comissão de Negociação Coletiva | 20     |
| Emissão de Guias e Cobranças                             | 3.580 | Reuniões da Febrac e outras entidades       | 26     |
| Empresas Associadas                                      | 54    | Serviço de Apoio ao Contratante (SAC)       | 172    |
| Eventos Ciemg/Seac*                                      | 165   | Serviço Médico Ocupacional (exames)         | 1.017  |
| Eventos Seac   | 06    | Trabalhadores qualificados **               | 550    |
| Informativo Jurídico <i>on line</i>                      | 19    | Site (acessos)                              | 20.805 |

\*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](http://www.ciemg.com.br).

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

# Seac recorre à Justiça do Trabalho para cobrar contribuições sindicais em atraso

*O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG) iniciou a cobrança judicial das empresas em débito com a Contribuição Sindical. No entanto, antes de recorrer ao Judiciário, o Sindicato oportunizou às empresas o pagamento extrajudicial, que é mais vantajoso para as empresas, que evitam o pagamento de custas e honorários advocatícios e sucumbenciais, e podem parcelar os débitos.*

A negociação administrativa começou em setembro/2016, mas o número de empresas que quitaram o débito, extrajudicialmente, não chega a 5%. Por isso, o Sindicato iniciou a cobrança judicial das empresas em atraso com a Contribuição Sindical Patronal.

Ao adotar a medida de combate à inadimplência, o Sindicato também está cumprindo o que determina o art. 606 da CLT, que impõe às entidades sindicais a cobrança judicial em caso de inadimplência. As empresas em atraso estão sujeitas a juros, multas e correção monetária, e proibidas de receber registro, licença ou alvará de funcionamento ou de participar de licitações públicas.

Para agilizar o atendimento, o Sindicato implantou um departamento específico para atender as demandas referentes à Contribuição Sindical. No dia 09 de maio de 2017, o Seac-MG convocou uma Assembleia Geral Extraordinária (AGE), que autorizou o parcelamento extrajudicial das contribuições sindicais em atraso, mas respeitando o que determina a CLT.

## Vantagem da negociação extrajudicial

Conforme explica o advogado Sebastião Carlos Ferreira, a negociação extrajudicial é muito mais vantajosa para as empresas inadimplentes, pois o custo de uma demanda judicial pode ficar maior que o débito. "Além dos honorários advocatícios, a empresa vai arcar com as custas judiciais no percentual de 2% sobre o valor da condenação, honorários su-

cumbenciais fixados em até 20% sobre a condenação, além, é claro, do pagamento das contribuições sindicais patronais devidamente atualizadas", destacou.

Pela negociação administrativa, a empresa inadimplente também pode parcelar o débito, conforme autorizado em AGE, atendendo às exigências legais. "É possível o parcelamento do débito relativo a cada competência de contribuição devida pela empresa, respeitando-se o mínimo de uma competência/ano por parcela, que poderá ser feita mês a mês".

Assim, por exemplo, se a empresa está devendo as competências de 2015 e 2016, após incididos os juros, encargos e correção monetária, ela poderá quitar uma parcela por mês, cada uma referente a uma competência.

## Igualdade

Antes de recorrer à cobrança judicial, o Seac-MG está oportunizando às empresas inadimplentes a opção de pagar extrajudicialmente. Para tanto, o Departamento de Contribuições enviou uma notificação e os boletos com valores atualizados, acompanhados de uma publicação "Contribuição Sindical Patronal: Direito sim. Inadimplência não!", que traz todas as informações necessárias quanto à obrigatoriedade e destinação dos recursos.

A campanha tem como fundamento garantir a igualdade entre as empresas do segmento. Apesar de ser uma contribuição determinada em lei (arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho –



Dr. Sebastião Carlos Ferreira

CLT), muitas empresas atrasam o recolhimento, trazendo prejuízos para aquelas que estão em dia com a obrigação.

Além de ser uma exigência legal, a cobrança dos débitos em atraso também consta no Plano de Metas do Seac-MG, aprovado em Assembleia Geral Extraordinária (AGE), realizada no dia 12 de janeiro de 2016.

O objetivo do Sindicato é tratar todas as empresas com isonomia. "Por isso, iniciamos a cobrança extrajudicial das empresas em atraso com a Contribuição Sindical Patronal, pois além de ser um dever, a medida é uma questão de justiça e igualdade entre as mais de seis mil empresas representadas em Minas Gerais", explicou o presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos.

**CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: DEVER E DIREITO DE TODOS!**  
Recolhimento anual, em parcela única, até o dia 31 de janeiro.



# Custa caro atrasar o recolhimento. Sabe por quê?

A inadimplência gera despesas para o Sindicato, que tem o dever de cobrar, e pesado ônus para as empresas em atraso. O art. 600 da CLT determina o percentual da multa, juros de mora e correção monetária. A empresa inadimplente chega a pagar cerca de 51% de acréscimo no valor original da Contribuição Sindical em atraso há um ano. Além disso, sofre outras penalidades.

## Para as empresas inadimplentes (art. 600, CLT):

- Multa de 10% nos primeiros 30 dias + 2% por mês subsequentes de atraso
- Juros de mora de 1% ao mês
- Correção monetária
- O pagamento não pode ser parcelado



- Impedimento em licitações públicas (art. 607)
- Proibição de registro, licença ou alvará de funcionamento do estabelecimento (art. 608, CLT)
- Proibição de renovação de atividades do estabelecimento (art. 608, CLT)
- Multas da fiscalização do MTE de 7,5657 a 7.565,6943 Ufir

## E para o Seac-MG, é ainda mais oneroso

O índice de inadimplência é alto. Segundo o presidente do Seac-MG, esses recursos, somados aos gastos que o Sindicato tem para fazer a cobrança, poderiam estar sendo revertidos em mais benefícios para a Categoria. Além disso, o principal objetivo da Contribuição Sindical, qual seja, a Representação Sindical, beneficia, diretamente, todas as empresas, independentemente da adimplência ou não.

“Toda vez que o Seac-MG negocia com uma Categoria Profissional, as vantagens obtidas com a negociação não ficam restritas aos seus associados. Por força de lei, elas são estendidas a todas as empresas representadas, indistintamente, mesmo que não sejam associadas. Isso porque a negociação coletiva, por exemplo, é um direito garantido constitucionalmente”, lembrou.

## Lei determina aplicação dos recursos

A Contribuição Sindical é um importante instrumento de atuação do Sindicato, que tem o dever de arrecadar, recolher e controlar esses recursos. “Isso não é novidade para a maioria dos empresários, mas acredito que muitos desconhecem que o valor arrecadado é rateado e como deve ser aplicado”, destacou Renato Fortuna Campos, lembrando que o Sindicato fica com 60% do recolhimento, e ainda tem que arcar com o ônus da cobrança pela inadimplência.

O que o Seac-MG faz!

- Fortalecimento da Representação Sindical
- Defesa dos direitos e interesses das empresas do segmento
- Custeio da atividade sindical
- Autogestão sindical
- Negociações em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)
- Negociações em Acordo Coletivo de Trabalho
- Dissídios Coletivos
- Departamento de Campanhas Salariais
- Publicidade e divulgação imediata das atas de reuniões e AGEs
- Consulta Jurídica
- Informativos Jurídicos (impressos e on line)
- Programa de Cursos e Palestras
- Certificado de Regularidade
- Parcerias e convênios em diversas áreas
- Canais de participação: Fale com o presidente, Facebook, site e twitter
- Serviço de Apoio ao Contratante (SAC)
- Serviço Médico Ocupacional
- Publicação de cartilhas e materiais institucionais
- Publicação de estudos
- Ações de responsabilidade socioambiental
- Participação em eventos, feiras e congressos
- Garantia na prestação de serviços (ISO 9001:2008) e muito mais.

ACESSE O FOLDER EM:

<http://www.seacmg.com.br/campanhacontrainadimplencia>

# Reforma da sede traz mais espaço, comodidade e luminosidade

Inaugurada em 2004, a sede do Seac-MG, localizada em Belo Horizonte (MG), passou pela primeira reforma interna, com ampliação do Departamento Jurídico, agora instalado no primeiro andar do prédio. O projeto mudou a organização do ambiente corporativo, proporcionando mais espaço, luminosidade e comodidade. A reforma foi autorizada em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 14 de março de 2017.

O novo design do Departamento Administrativo, que funciona no segundo andar, agradou os públicos interno e externo. As divisórias de madeira foram substituídas por divisórias de vidro, conferindo ao espaço uma característica mais profissional e moderna, com melhor organização e uma maior visibilidade. Nesse aspecto é que as divisórias de vidro apresentam uma grande vantagem, principalmente, porque melhoram a comunicação e a conectividade entre os setores.

Com esse tipo de organização em divisórias de vidro, conhecida como “aquário”, o Departamento Administrativo ficou mais confortável, trazendo benefícios estéticos e práticos, com controle acústico satisfatório.

### Mais economia

Uma das vantagens do uso das divisórias de vidro no ambiente de trabalho é, sem dúvida nenhuma, proporcionar mais luminosidade para o cenário corporativo. Com o aproveitamento maior da luz natural, é possível reduzir o consumo de energia, o que vem ao encontro do pensamento ecologicamente correto.

Além do aspecto da iluminação, as divisórias de vidro estabelecem também uma melhor noção de espaço, facilitando dessa maneira a organização e a disposição dos móveis, das mesas, dos computadores e outros elementos que constituem o Departamento Administrativo.

### Luminosidade

O auditório foi totalmente reformado, colocando como prioridade maior luminosidade, adaptando o ambiente interno aos novos recursos audiovisuais e equipamentos da videoconferência. O auditório comporta 60 cadeiras e mesas, que podem ser organizadas de acordo com o tipo de evento, como por exemplo, em formato U ou em fileiras tipo “escola”.

O Departamento Jurídico foi transferido para o primeiro andar, facilitando ainda mais o acesso a um dos setores mais demandados pelos empresários.

Além da reforma do auditório, do Departamento Administrativo e do Departamento Jurídico, toda pintura interna foi renovada, priorizando cores claras que deram mais vida e comodidade ao ambiente.



Formato U incentiva a participação e facilita o movimento do instrutor



Organização tipo “aquário” do Departamento Administrativo



Departamento Jurídico - 1º andar



Nessa montagem, as mesas e cadeiras do auditório estão dispostas em fileira (tipo escola).

## Tabela comparativa de serviços completa cinco anos

Não basta prestar serviços. É fundamental avaliar quais as vantagens que eles oferecem às empresas associadas. E quem não quer economizar sem comprometer a qualidade. Melhor ainda, se puder investir essa economia em outras prioridades. Essa é a política do Seac-MG para as empresas associadas. Atualmente, o Sindicato oferece mais de 30 serviços, todos com descontos que levam em conta o valor médio praticado no mercado.

Há cinco anos, o Seac-MG lançou a tabela "Preço de benefício não se discute, compara-se!". Desde então, a tabela de serviços passou a ser uma referência para as associadas. Trata-se de um quadro comparativo de preços, que elenca todos os serviços oferecidos às empresas associadas, que têm descontos e condições especiais.

A tabela é atualizada constan-

temente, o que significa que novos serviços são disponibilizados, mantendo-se, no entanto, os descontos oferecidos para as associadas.

"Essa tabela mostra o compromisso que temos com a qualidade, aliada à economia proporcionada à empresa associada que demanda os serviços prestados pelo Sindicato, que vai além da representação sindical", destacou o diretor Administrativo e Financeiro do Seac-MG, Ismar Libânio dos Santos.

Para se ter uma ideia, a economia média para a empresa associada, que utiliza os serviços e parcerias do Seac, chega a quase cinco mil reais. "Uma economia substancial, cujos recursos podem ser investidos em outras prioridades.

**Consulte os serviços e preços em:**  
<http://www.seacmg.com.br/servicos-seac#tabela-precos>



### OPINIÃO

O Consultor e Diretor Comercial da Bunzl, Alexandre Neto, elogiou a reforma do auditório do Seac-MG. "O ambiente ficou mais arejado, com uma luminosidade bem melhor, o que torna o treinamento mais agradável e produtivo", destacou. Acostumado a ministrar cursos no Seac-MG, Alexandre Neto observou também que a opção de organizar as mesas e cadeiras, de acordo com o tipo de evento, traz um diferencial ao espaço, "proporcionando maior comodidade e ao mesmo tempo, facilitando a conectividade entre participantes e instrutor".

O Treinamento Técnico para Dimensionamento, ministrado no dia 17 de fevereiro, foi o primeiro a ser transmitido por videoconferência. O evento contou com a participação presencial de 50 profissionais do Setor Comercial e Operacional e de outros departamentos que trabalham com dimensionamento e planejamento. O objetivo foi oferecer treinamento e reciclagem para atualizar os profissionais do segmento de Asseio e Conservação nos procedimentos de dimensionamento, visando maior produtividade.

O conteúdo programático incluiu Introdução e conceitos básicos, Dimensionamento de material de higiene pessoal; de produtos químicos; de equipamentos; de efetivo/mão de obra e orientações diversas. Todos receberam Certificado de Participação.

# PREÇO DE BENEFÍCIO NÃO SE DISCUTE, COMPARA-SE!

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

| SERVIÇOS  | MERCADO                       | SEAC/ASSOCIADA                          |
|---|-------------------------------|---|
| Certificado de Regularidade                           | R\$ 300,00                    | R\$ 0,00                                |
| Consultoria de Financiamento e Crédito                | R\$ 1.000,00                  | R\$ 0,00                                |
| Consultoria Jurídica do Seac-MG                       | R\$ 1.300,00                  | R\$ 0,00                                |
| Consultoria Trabalhista                               | R\$ 1.000,00                  | R\$ 0,00                                |
| Consultoria Tributária                                | R\$ 1.000,00                  | R\$ 0,00                                |
| Datashow  | R\$ 220,00 (p/dia)            | R\$ 0,00                                |
| Espaço Gourmet  | R\$ 1.000,00                  | R\$ 0,00                                |
| Guia de Licitações e Contratos                        | R\$ 500,00                    | R\$ 0,00                                |
| Informativo Jurídico                                  | R\$ 1.300,00                  | R\$ 0,00                                |
| Prestação de Serv. Advocatícios Trabalhistas          | R\$ 1.300,00**                | R\$ 750,00 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                                |
| Utilização do espaço físico do Seac-MG                | R\$ 1.200,00 (aluguel por 8h) | R\$ 0,00                                |
| Videoconferência (cursos, palestras, AGEs e reuniões) | preço fechado                 | R\$ 0,00 ou condições especiais         |
| <b>PARCERIAS</b>                                      |                               |   |
| Academia PL Fit                                       | R\$ 160,00 (pacote)           | até 30% de desconto (pacote)            |
| CDL/BH  | R\$ 42,00                     | R\$ 0,00                                |
| Colina Sagrada (Ticket)                               | preço fechado                 | condições diferenciadas                 |
| Colina Sagrada (Caixa Seguradora - Plano Odonto)      | preço fechado                 | R\$ 12,50 mensal/pessoa sem carência*** |
| Colina Sagrada (Icatu Seguros)                        | R\$ 2,05                      | R\$ 1,23                                |
| Contabilidade Mantiqueira                             | preço fechado                 | 20% de desconto                         |
| CST Medicina do Trabalho                              | preço fechado                 | condições especiais                     |
| EGN Consultoria                                       | R\$ 6.900,00                  | 6 x R\$ 940,00                          |
| Grupo Lancini   | preço fechado                 | condições especiais                     |
| Instituição de Ensino Superior                        | preço fechado                 | desconto de até 20%                     |
| Instituto Mineiro de Perícias                         | preço fechado                 | até 20% de desconto                     |
| Miranda e Dias Consult. em Gest. Empresarial          | preço fechado                 | condições especiais                     |
| Mezzo Planejamento                                    | preço fechado                 | sob consulta                            |
| Ótica Grau Visão                                      | R\$ 800,00****                | desconto de 45%                         |
| PRFiscal  | preço fechado                 | 15% de desconto                         |
| Tributarie  | preço fechado                 | 10% de desconto nas honorários          |

\* Simulação de custo para empresas com até 30 funcionários.

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

\*\*\* A partir de 200 vidas.

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

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

Mais informações: [seacmg@seacmg.com.br](mailto:seacmg@seacmg.com.br) | Acesso: [www.seacmg.com.br/servicos-seac](http://www.seacmg.com.br/servicos-seac)

# Vem aí a cartilha para orientar tomadores de serviços

Depois de disponibilizar o Serviço de Apoio ao Contratante (SAC) e o Guia de Licitações e Contratos, o Seac-MG está elaborando uma cartilha de orientação aos contratantes, enfatizando pontos que devem ser observados nos processos de seleção de empresas de asseio, conservação e outros serviços terceirizáveis. O projeto está sendo elaborado por uma comissão especial, formada por conselheiros administrativos e assessores jurídicos do Sindicato.

O objetivo é desenvolver mais uma ferramenta, essencial e objetiva, que servirá de referência para os tomadores de serviços, auxiliando, inclusive, os profissionais que estão diretamente, ligados aos processos licitatórios e de contratos administrativos.

Segundo o diretor Jurídico do Seac-MG, Gustavo Lellis, antes da Lei da Terceirização, aprovada em março/2017, pairava a insegurança jurídica e agora, ainda persistem dúvidas porque a legislação é recente. Nesse cenário, a orientação é fundamental.

A proposta é alertar os tomadores de serviços quanto às cautelas que de-



Gustavo Lellis, diretor jurídico do Seac-MG

vem adotar ao contratar uma prestadora de serviços, principalmente, verificando a idoneidade dela e as condições de exequibilidade das propostas comerciais. “A contratada deve ser a solução e não um problema para o contratante”.

Os contratantes também têm dúvidas quanto às inovações e robotizações aplicadas no mercado de Limpeza Profissional, nível ético das empresas (*Compliance*) e a solidez econômica/financeira dos presta-

dores de serviço, dentre outros temas que serão abordados na Cartilha.

Além da parte expositiva, a Cartilha incluirá planilha indicativa dos itens que integram a formação do preço dos serviços e também estudos de encargos sociais que poderão balizar a seleção do tomador de serviços. “No mais, pretende-se também explicitar as inúmeras vantagens da terceirização de serviços”, destacou o assessor Jurídico do Seac-MG, José Costa Jorge.

A Cartilha será uma importante ferramenta para os contratantes. “O empresário/licitante também deve se manter informado, participando de cursos sobre o assunto, inteirando-se sobre as leis e procedimentos licitatórios, aprendendo sobre técnicas redacionais para elaboração de editais e de eventuais recursos administrativos, bem como contratar profissionais com ‘expertise’ para assessorá-lo nos certames licitatórios”.

Assim que concluído, o projeto da Cartilha será submetido à aprovação em assembleia antes de sua publicação e distribuição.



## 360 atendimentos em 2016

É um serviço gratuito, que tem o objetivo de atender, em tempo hábil, as demandas das empresas contratantes e também das prestadoras de serviços no que se refere à terceirização, disponibilizando informações corretas, precisas e atualizadas, a fim de esclarecer dúvidas comuns nos contratos de prestação de serviços.

O SAC conta com equipe qualificada, sob coordenação da Assessoria Jurídica e as respostas às demandas são fornecidas no máximo em até 72 horas úteis.

O SAC conta com equipe qualificada, sob coordenação da Assessoria Jurídica e as respostas às demandas são fornecidas no máximo em até 72 horas úteis.

### O que solicitar

- Pisos salariais
- Benefícios econômicos instituídos pela CCT
- Obrigações tributárias (federais, estaduais e municipais)
- Dados para formalizar de propostas de prestação de serviços
- Procedimentos para uma adequada terceirização de serviços.

### Vantagens

- Serviço gratuito
- Informação segura e precisa
- Equipe qualificada
- Agilidade no atendimento
- Respostas em até 72 horas úteis.

### Como acessar

- Site [www.seacmg.com.br](http://www.seacmg.com.br)
  - E-mail: [sac@seacmg.com.br](mailto:sac@seacmg.com.br)
  - Ofício protocolado na Secretaria Geral do Seac-MG
- Horário: de segunda a sexta-feira, em horário comercial, das 8h às 12h e das 14h às 18h

### Guia de Licitações e Contratos

É mais um produto oferecido às empresas associadas e contratantes do segmento, sendo uma excelente ferramenta de trabalho e fonte de consulta que propicia aos seus usuários o acesso a um acervo de jurisprudência, legislação e jurisprudência sobre Pregão Eletrônico e Contratos Administrativos.

# HIGIEXPO

25ª Feira de Produtos e Serviços para  
Higiene, Limpeza e Conservação Ambiental

2017



MAIOR EVENTO DE  
LIMPEZA PROFISSIONAL  
DA AMÉRICA LATINA

Expo Center Norte - São Paulo  
Pavilhão Amarelo

8, 9 E 10 DE AGOSTO  
das 13h às 20h

ENTRADA GRATUITA

## VOCÊ É NOSSO CONVIDADO!

### PARTICIPE DA FEIRA HIGIEXPO 2017 E ENCONTRE

PALESTRAS  
INTERNACIONAIS

NETWORKING

CURSOS  
GRATUITOS

DESFILE DE  
UNIFORMES

DESTAQUE  
INOVAÇÃO

WORKSHOPS

NOVAS  
TECNOLOGIAS

CONGRESSO  
HIGICON

### MAIS DE 80 EXPOSITORES DE DIVERSOS SEGMENTOS

### Inscriva-se já! Próxima feira só daqui a dois anos

Receba a credencial gratuitamente em seu endereço.

Válido para inscrições até o dia 9 de julho. Muito mais facilidade e conforto para você.

## WWW.HIGIEXPO.COM.BR

#VENPRAHIGIEXPO

Baixe o app Higiexpo e facilite seu credenciamento



Compartilhe com os profissionais  
da sua empresa



Programe sua viagem com a agência oficial  
do evento e garanta os melhores preços



Siga nossas redes sociais

Patrocínio



Patrocinador Institucional



Realização



Evento Simultâneo



Revista Oficial



## Comitiva do Seac-MG participa da Higiexpo 2017

Pela terceira vez consecutiva, o Seac-MG envia comitiva de empresários mineiros associados para participar do maior evento de limpeza profissional da América Latina. A 25ª Higiexpo 2017 será realizada entre os dias 08 e 10 de agosto de 2017 pela Associação Brasileira do Mercado de Limpeza Profissional (Abralimp), no Expo Center Norte, Pavilhão Amarelo, São Paulo (SP).

Neste ano, 30 empresários se ins-



Comitiva do Seac-MG durante a 24ª Higiexpo/2015, em São Paulo

creveram para a Comitiva Seac/Higiexpo/2017, número bem maior que o da última edição, em 2015. O Sindicato vai

custear as passagens aéreas (ida e volta) para um representante de cada empresa associada adimplente, que se inscreveu para a Comitiva, até o dia 19 de junho de 2017.

Porém, cada participante deve fazer também sua inscrição individual para entrada na 25ª Higiexpo, que é gratuita, pelo site: [www.higiexpo.com.br](http://www.higiexpo.com.br). Paralelamente à Feira, acontece o 26º Congresso Internacional do Mercado de Limpeza (Higicon), mas a entrada não é gratuita, e é de responsabilidade do empresário (a).

## Febrac realiza a 26ª AGE, em Brasília

A Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac) realizou, no dia 28 de junho, em Brasília (DF) a 26ª Assembleia Geral Extraordinária (AGE), Gestão 2014-2018, com o objetivo de discutir assuntos afetos e ações estratégicas em defesa do segmento.

A convite do presidente da Febrac, Edgar Segato Neto, o editorialista e articulista de O Estado de S. Paulo, José Nêumanne Pinto, ministrou palestra e comentou o atual cenário político e econômico do País após delações.

Edgar Segato destacou a partici-



O presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, é também Secretário Geral da Febrac

pação na 106ª Conferência Internacional do Trabalho. "Como presidente da Febrac e representante do setor de serviços, foi de grande aprendizado e uma experiência ímpar. Nestes doze dias de OIT, tivemos uma programação muito rica e intensa. A presença de mais de

180 países, proporcionou uma ótima oportunidade de aprender com as experiências deles", enfatizou.

Na pauta jurídica, um dos principais assuntos abordados foi a Instrução Normativa n.º 05, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, e as principais alterações promovidas nas regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

Fonte: Assessoria de Comunicação Febrac

## Terceirização é tema do II Fórum da Cebrasse

No dia 26 de junho, o presidente do Seac-MG, Renato Fortuna Campos, representou o segmento mineiro durante o II Fórum Nacional do Setor de Serviços, promovido pela Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse), no Novotel Jaraguá, no Centro paulistano (SP). Com o tema "A Nova Lei da Terceirização - o Brasil com DNA de Primeiro Mundo", o evento reuniu cerca de

180 líderes empresariais e especialistas de vários segmentos da prestação de serviços.

Para o presidente da Cebrasse, João Diniz, a entidade deu "corpo e voz à imprescindível inserção na modernidade que a Reforma Trabalhista e a regulamentação da Terceirização oportunizam às relações de trabalho, revolucionando a economia do Brasil".



João Diniz, presidente da CEBRASSE

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

Ações para fortalecer e unificar a comunicação no setor de serviços foi o tema do 2º Encontro de Comunicação de Asseio e Segurança Privada, realizado no dia 06 de junho de 2017, em Brasília (DF), pela Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac) e Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist).

A assessora de Comunicação Social, Sonia Zuim, e Ananias Éber Pereira apresentaram o Seac-MG, compartilhando com os outros profissionais as experiências do Sindicato na área de Comunicação e Marketing.

Em nome dos presidentes da Febrac, Edgar Segato Neto, e da Fenavist, Jeferson Furlan Nazário, as Superintendentes das Federações, respectivamente, Cristiane Oliveira e Ana Paula Queiroga receberam

os assessores de Comunicação Social/Imprensa, enfatizando a importância do trabalho deles nas entidades sindicais.

Foi um dia de apresentações de estratégias de comunicação e intercâmbio de experiências desenvolvidas nas entidades. A palestra do produtor da Rede Tv, João Vianey, sobre o relacionamento com a imprensa, enriqueceu as discussões sobre a melhor forma de "implacar" as notícias do setor na mídia.

Como parte da programação, as Consultoras Jurídica e Parlamentar, Celita Oliveira e Cléria Santos, respectivamente, explanaram sobre a tramitação e os principais pontos da Lei n.º 13.429/2017 (Lei de Terceirização), do Estatuto da Segurança Privada (PLS 135/2010) e da Refor-



Divulgação

O primeiro encontro foi em maio/2015, na Febrac

ma Trabalhista (PL 6787/2016). O primeiro 1º Encontro dos Assessores de Comunicação foi realizado em maio/2015, na sede da Febrac, em Brasília (DF).

A Febrac também divulgou o calendário da 10ª Ação Nacional de meio ambiente, prevista para o dia 16 de setembro de 2017.

## Fortaleza recebe executivos do 31º Geasseg

Fortaleza (CE) recebeu os executivos dos Sindicatos de Empresas de Asseio e Segurança para o 31º Geasseg, nos dias 04 e 05 de maio. O encontro faz parte do calendário de eventos dos segmentos, proporcionando intercâmbio de informações e experiência, aproveitando para valorizar as manifestações culturais das cidades acolhedoras. Na capital cearense não foi diferente.

O Geasseg é promovido pela Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac) e pela Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist).

A programação da 31ª edição incluiu, dentre outros temas, a regulamentação da Terceirização (Lei 13.429/2017)



Divulgação

Próximo encontro será no Rio Grande do Sul

e o Estatuto da Segurança Privada (PLS 135/2010), com a assessora jurídica das Federações, Celita Sousa, contando também com a participação do Procurador Regional do Trabalho no Ceará, Francisco Gérson Marques de Lima.

O assessor jurídico, Giordano Adjuto, e a Gerente Executiva, Catarina Crizologo, representaram o Seac-MG. O 32º Geasseg será realizado no segundo semestre de 2017, no Rio Grande do Sul. Durante o encontro, foi realizado um leilão beneficente.



# Câmara discute projeto de nova Lei de Licitações



José Costa Jorge  
Assessor Jurídico  
do Seac-MG e especialista em  
Licitações e Contratos

Já tramita na Câmara dos Deputados o Substitutivo do Projeto de Lei n. 559 de 2013, que institui normas para licitações e contratos da administração pública, revogando a Lei n.º 8.666/93, a Lei n.º 10.520/02 e a Lei n.º 12.462/11.

O agora PL 6.814/2017 teve sua origem no Senado, tendo sido aprovado naquela Casa em dezembro de 2016.

O texto em tramitação traz diversas inovações, podendo-se destacar a expressa previsão de possibilidade de participação de sociedades cooperativas em procedimentos licitatórios; a possibilidade de exigência de seguro garantia de verbas rescisórias e conta vinculada para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pelo contratado; a responsabilidade objetiva do contratado por danos causados à administração pública ou a terceiros; a ampliação, para 5 (cinco) anos, do limite inicial de prazo de duração dos contratos, nas hipóteses de fornecimento continuado de bens e serviços; e o diálogo competitivo como nova modalidade de licitação.

Não obstante as diversas modificações propostas, o projeto omite-se,

entretanto, em relação a salvaguardas que, há muito, em sede de lei geral de licitações, já deveriam integrar o patrimônio jurídico das empresas contratadas pelo poder público, quais sejam, a responsabilidade da administração e agentes públicos, e conseqüentes sanções, pelo adimplemento regular do pagamento de suas obrigações pecuniárias, bem como estabelecimento de regras claras quanto à compulsoriedade da repactuação dos contratos, considerando-se, para tanto, o incremento de salários e demais benefícios e encargos por ocasião das datas bases.

Espera-se, portanto, que a Câmara dos Deputados e, em última instância, o próprio Senado, caso para lá retorne o projeto na hipótese de eventuais alterações em sua redação de origem, corrija, em especial, tais omissões, de forma a, senão eliminar, pelo menos inibir o que já se tornou costumeiro e extremamente danoso àqueles que contratam com a administração pública: os contumazes atrasos de pagamento e mesmo de repactuações contratuais, quando não negadas ou postergadas indefinidamente, em detrimento da exequibilidade dos contratos.



**CONSERVADORA  
PREDISUL**

*“ Há mais de 27 anos no mercado,  
prestando serviços com qualidade.”*

**Certificada pelo Sindicato das  
Empresas de Asseio e Conservação  
de Minas Gerais**



- Conservação e limpeza em geral
- Administração financeira em condomínios
- Portaria 24 Horas

Telefone: 31 3278-2008 | WhatsApp: 31 99614-1859  
email: comercial@conservadorapredisul.com.br



Rua Uberlândia, 779 - Bairro Carlos Prates  
BH/MG, CEP 30710-230

Mais informações:

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

# Breve análise da terceirização regulamentada pela Lei 13.249/2017 e a Reforma Trabalhista



**Giordano Adjuto Teixeira**  
*Assessor Jurídico do SEAC-MG, Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/MG, Advogado especialista em Direito do Trabalho e Sindical, MBA em Gestão Integrada da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho, Sócio e Palestrante da Methodus Treinamento Empresarial.*

Sancionada no dia 31 de março de 2017, a Lei 13.429 modifica a antiga legislação que dispõe sobre o trabalho temporário, e surge como primeiro marco legislativo da terceirização praticada pela empresa de prestação de serviços (terceirização em geral).

Dentre as mudanças da terceirização na modalidade temporária, a de maior alcance prático talvez seja a ampliação do prazo de duração para 180 dias prorrogáveis por mais 90 dias, totalizando 270 dias, podendo ainda ser dilatado por norma coletiva.

Em relação à terceirização de serviços em geral, que é propriamente o objeto do presente artigo, temos que esta modalidade foi introduzida como novidade na Lei 6.019/74, através dos artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C, ficando determinado que a empresa prestadora deverá prestar serviços “determinados e específicos” à contratante. Apesar da utilização dessas duas expressões vagas - que podem comportar interpretações diversas como abordaremos mais à frente - o desejo público e notório do legislador foi autorizar a terceirização da atividade fim, desde que especificado, definido, fixado o tipo de serviço no contrato.

Avançando ainda mais, a lei permite expressamente que a empresa terceirizada subcontrate serviços. É a chamada “quarteirização”. Por outro lado, impede a formação do vínculo empregatício do trabalhador diretamente com o tomador.

Embora defina que apenas pessoas jurídicas possam terceirizar trabalhadores, não há necessidade de registro junto ao Ministério do Trabalho, como ocorre em relação às empresas de mão de obra temporária. Basta que tenha CNPJ e Registro na Junta Comercial.

A tomadora poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela

designado. Trata-se de faculdade e não de obrigação, portanto.

Por fim, faz previsão expressa quanto a responsabilidade subsidiária da tomadora, ou seja, o empregador é o responsável pelo adimplemento das obrigações trabalhistas; somente na impossibilidade é que o tomador de serviços será responsabilizado, com posterior direito de regresso (pleitear ressarcimento ao prestador de serviços).

Particularmente, quanto à questão da terceirização de atividade fim para as empresas prestadoras de serviços, julgo oportuno fazer uma observação sintética.

A ausência da permissão expressa nesse sentido, em oposição ao feito em relação à terceirização do trabalho temporário através do texto modificado do art. 2º da Lei 6.019/74, serve de argumento para defesa da manutenção da Súmula 331 do TST, que só permite a terceirização de atividade meio como regra geral.

Em oposição, há o entendimento de que se a Lei 13.429/17, ao regulamentar a terceirização em geral não a restringiu à atividade meio, está permitida também em relação à atividade fim.

De toda forma, o substitutivo do PL 6.787/2016 aprovado pela Câmara dos Deputados e encaminhado para apreciação do Senado Federal através do PLC 38/2017, propõe modificar novamente a Lei 6.019/74, mais especificamente o caput do art. 4º-A, para determinar que “considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.” (grifos nossos)

Portanto, caso a denominada reforma trabalhista se concretize nesses termos, através da aprovação legislativa e sanção presidencial, a polêmica restará solucionada, contribuindo para a segurança jurídica, tão necessária ao fomento da atividade empresarial.

# Sistema integrado específico para empresas de Asseio, Conservação e Vigilância.



- Aumente sua lucratividade com baixo investimento inicial e assinatura mensal que cabe no seu orçamento
- Amplie a segurança, velocidade e qualidade de suas informações
- Reduza a exposição ao risco de passivo fiscal e trabalhista
- Audita suas rotinas com MANAD IN12
- Contempla Rotinas do E-SOCIAL
- Integra os módulos operacional e folha de pagamento, reduzindo o tempo de serviço e mão de obra

Tel: (31) 2512-8380 | 3656-4833 | 3656-4834 | 3656-4835

Av. Abílio Machado 1264 s.603 | Inconfidência

Belo Horizonte | MG | CEP 30.820-272

E-mail: [maximus@maximus-mg.com.br](mailto:maximus@maximus-mg.com.br)

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

**MAXIMUS**

SISTEMAS INTEGRADOS

## Entre tantos e testemunhas, a litigância de má-fé no processo trabalhista



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

### PL 6.787/2016\*

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II – alterar a verdade dos fatos;
- III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI – provocar incidente manifestamente infundado;
- VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Dentre as alterações propostas pela Reforma Trabalhista, Projeto de Lei 6.787/2016, de autoria do Executivo, a condenação por litigância de má-fé também chama a atenção. Até que ponto a inserção dos artigos 793-A, 793-B, 793-C e 793-D na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) poderá contribuir para a redução das ações trabalhistas, como pretende o relator do PL na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho (PSDB/RN)?

A seu favor, as estatísticas não negam. O número de reclamações trabalhistas ajuizadas, anualmente, no Brasil chega a quatro milhões, número, infinitamente, superior à maioria dos outros países.

No entanto, a meu ver não há novidades. Tais artigos em referência apenas preenchem lacunas da lei trabalhista hoje vigente. O art. 769 da CLT já estabelece a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

O que nos remete ao novo CPC, Lei 13.105/2015, especificamente, ao

art. 80 e seguintes, cujas redações são praticamente, idênticas aos artigos inseridos pelo parecer da Comissão Especial da Câmara dos Deputados.

De acordo com o art. 793-A, da Responsabilidade por dano processual, [...] “Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente”. Ao definir os atores possíveis de cometer a litigância de má-fé, o parecer especifica no art. 793-B\* quais são considerados atos de má-fé, o que nos remete ao art. 80, do CPC/2015.

Correspondendo ao art. 81 do novo CPC, está o art. 793-C que determina ao Juízo impor multa de 1% a 10% do valor corrigido da causa contra o litigante de má-fé a fim de indenizar a parte contrária pelos prejuízos, além de arcar com honorários advocatícios e todas as despesas que efetuou.

O § 2º do art. 793-C, em comparação ao art. 81 § 2º do NCP, determina que nas causas de valor irrisório ou inestimável, a multa deverá ser fixada “em até duas vezes o limite máximo do benefício do Regime de Previdência Social”. No CPC, a referida multa poderá ser fixada em até 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo.



“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



Porém, o art. 793-D traz uma novidade, se é que podemos chamar assim. Segundo este dispositivo, a multa prevista no art. 793-C poderá ser aplicada "à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa".

Podemos analisar o dispositivo em referência à luz do Princípio da Primazia da Realidade, que é um dos corolários mais importantes da legislação trabalhista. Segundo este princípio, a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato. Então, importante se faz o papel da testemunha no deslinde de ações judiciais e para tanto,

o art.793-D estabelece o peso de seu comprometimento.

Até então, o entendimento vigente era de que a multa por litigância de má-fé não poderia ser aplicada à testemunha, mesmo por alteração da verdade dos fatos durante o depoimento. Eis decisão do TRT 3ª Região:

**MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. TESTEMUNHA DO JUÍZO. INAPLICABILIDADE.** A multa por litigância de má-fé (art. 18 do CPC), inserta no capítulo da responsabilidade das partes por dano processual, só pode ser atribuída a quem litiga em desacordo com as diretrizes do art. 17 do CPC. Descabe, portanto,

aplicá-la à testemunha do juízo. Norma punitiva não permite interpretação extensiva.

TRT 3ªR. - 9ªT. 00726-2011-016-03-00-2 - RECURSO ORDINÁRIO

Assim, a inserção dos artigos referentes à litigância de má-fé apenas vem a positivar na CLT o que já está previsto no CPC/2015, nos artigos 80 e seguintes. Até então, o art. 769 da CLT prevê a aplicação subsidiária da legislação processual civil ao processo do trabalho. A meu ver, a novidade é a possibilidade de aplicação de multa à testemunha por má-fé. Tendo como base o art. 769 da CLT, os novos artigos 793-A, 793-B,793-C,793-D, não devem inibir tanto as ações trabalhistas.



- **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.rhtime.com.br](http://www.rhtime.com.br)

# Asseio e Conservação mineiro é o primeiro a criar um Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista

*Além de atuar na prevenção e resolução de conflitos trabalhistas de menor complexidade, o Ninter, previsto no Art. 625-H da CLT, vai promover a aproximação, o diálogo e a interação entre os sindicatos e as autoridades do Trabalho, por meio do Conselho Tripartite. Representantes sindicais do Seac-MG, Sindilurb, Sindicon e Sindeac se reúnem para elaboração do Estatuto, junto ao PRUNART-UFMG. Mediante termo de cooperação acadêmica celebrado entre os sindicatos e a UFMG, estão sendo criados os Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista destes segmentos. Em razão desta parceria, o PRUNART-UFMG, coordenado pelo professor Antônio Gomes de Vasconcelos, e seus pesquisadores, por meio de um de seus projetos de pesquisa-ação e extensão universitária ("Projeto Ninter") oferece suporte técnico-acadêmico aos sindicatos na criação das referidas instituições.*

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG) é criador de um dos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (Ninter), que estão sendo implantados em Belo Horizonte, por meio do Programa Universitário de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (PRUNART/UFMG), sob coordenação do professor e jurista, Antônio Gomes de Vasconcelos.

Trata-se do primeiro Núcleo a ser implantado em uma capital. O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista Rural de Patrocínio (MG), experiência matricial, foi concebido pelo professor Antônio Gomes, e instituído em 1994, com grande êxito.



Marcos Antônio de Sousa, representante do Seac/MG no Ninter

Em Belo Horizonte, serão instituídos três Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista das categorias de asseio, conservação e limpeza urbana.

## Compromisso

O Acordo de Cooperação Técnica foi firmado em 13 de setembro de 2016 entre a UFMG e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado de Minas Gerais (Seac-MG); Sindicato das Empresas de Coleta, Limpeza e Industrialização do Lixo de Minas Gerais (Sindilurb); Sindicato dos Condomínios Comerciais e Residenciais e Mistos de Belo Horizonte e Região Metropolitana (Sindicon) e o Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios, Empresas de Prestação de Serviços em Asseio e Conservação, Higienização, Desinsetização, Portaria, Vigias e Cabineiros de Belo Horizonte (Sindeac).

Cada Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, respectivo a cada categoria, será ratificado por meio da celebração de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), sendo uma entre o Seac-MG e o Sindeac; o Sindilurb e o Sindeac e a outra entre o Sindicon e o Sindeac. As Convenções Coletivas também serão submetidas a uma Assembleia Geral Extraordinária (AGE) para aprovação do Estatuto no âmbito das respectivas categorias envolvidas.



Presidente do Seac/MG Renato Fortuna e professor e jurista Antônio Gomes

A atuação dos Núcleos Intersindicais será a princípio, em Belo Horizonte, base territorial do Sindeac. Como os sindicatos patronais envolvidos atuam em todo o Estado de Minas Gerais, outros núcleos poderão ser criados.

## Projeto Ninter

O "Projeto Ninter" é um dos projetos de extensão desenvolvidos pelo PRUNART, que está dando o suporte necessário para que os sindicatos criem o Núcleo, no âmbito de suas respectivas categorias e especificidades. Por esse termo de cooperação, os pesquisadores do PRUNART vão capacitar e oferecer suporte técnico aos conciliadores que irão atuar na prevenção e resolução de conflitos trabalhistas, evitando a via judicial.

### Capacitação de conciliadores pelo PRUNART

Desde a assinatura do termo de cooperação acadêmica entre o PRUNART/UFMG e os sindicatos envolvidos, os agentes sindicais integrantes do projeto participam de reuniões e cursos promovidos pelo PRUNART, visando maior compreensão do processo de funcionamento e operacionalização do Ninter.

A segunda fase do projeto, prevista para o segundo semestre de 2017, é considerada a mais importante e inclui a capacitação dos conciliadores, assessores jurídicos e diretores sindicais que vão atuar no Núcleo. “Nessa etapa, submeteremos o Estatuto à aprovação de Assembleia, convocada pelos respectivos sindicatos, e posterior registro em Cartório de Pessoas Jurídicas, conforme prevê a norma legal”, explicou o representante do Seac-MG.

Segundo Marcos Antônio de Sousa, o Conselho de Administração está bastante empenhado no projeto, que está sendo amplamente discutido e, oportunamente, será divulgado, a todas as empresas do segmento. “A expectativa do Seac-MG é que o objetivo de implantação do Ninter seja alcançado, com redução significativa do elevado número de ações que hoje sufocam a Justiça do Trabalho, ou seja, pela ação efetiva do Núcleo, na resolução de conflitos trabalhistas de menor complexidade”.

Para o Conselheiro Administrativo do Seac-MG, Marcos Antônio de Sousa, a participação do Sindicato no Ninter é

fundamental por representar empresas que empregam grande número de trabalhadores dentre os sindicatos patronais envolvidos no projeto.

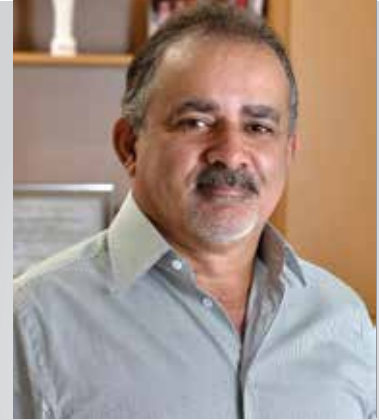
### Tradição e credibilidade

De acordo com o professor Antônio Gomes, várias razões justificam a escolha dos segmentos de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana para implantar o primeiro Ninter na capital mineira. “São sindicatos sólidos e de tradição, cujos líderes têm demonstrado contar com a credibilidade e reconhecimento de suas categorias e por isso, apresentam todas as condições de levar adiante um projeto dessa complexidade e responsabilidade e, ao mesmo tempo, a possibilidade de trazer uma grande contribuição para ajudar a resolver os problemas trabalhistas do segmento”, concluiu.

### Ninter

Previsto no art. 625-H da CLT, o Ninter é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de caráter supra-sindical e composição paritária, que tem como objetivo promover a cidadania, a cooperação e a solidariedade entre as categorias representantes dos trabalhadores e empregadores, assim como a interação, aproximação e diálogo entre as entidades sindicais e as instituições e autoridades do trabalho, visando solucionar questões trabalhistas dos segmentos envolvidos nas relações de trabalho.

O Núcleo também visa estimular e preparar os agentes sindicais para a nego-



*“Com o Ninter, a expectativa é desafogar a Justiça do Trabalho ao solucionar grande parte das demandas judiciais trabalhistas, redução de despesas judiciais e custos advocatícios, dando celeridade na resolução de conflitos trabalhistas”.*

Paulo Roberto da Silva, presidente do Sineac

ciação coletiva, além de institucionalizar mecanismos extrajudiciais de prevenção e solução de conflitos, como a conciliação para dissídios individuais de menor complexidade e a mediação e arbitragem voluntárias de dissídios coletivos.

O Ninter é constituído por um Conselho Tripartite, Diretoria Executiva, Seção Intersindical de Conciliação, Conselho de Arbitragem e Secretaria, tendo como princípios de atuação a legalidade, a paridade, o diálogo, a negociação e a boa-fé.

## PRINCÍPIOS DA LEGALIDADE, PARIDADE, DIÁLOGO, NEGOCIAÇÃO E A BOA FÉ

O Ninter, previsto no art. 625-H da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), distingue-se das Comissões de Conciliação Prévia, e tem por objetivo o diálogo e a interação entre os sindicatos patronais e de trabalhadores e autoridades públicas das diversas instituições do trabalho, para diagnosticar os problemas oriundos das relações de trabalho, bem como as

causas dos conflitos individuais e coletivos do trabalho. E, por meio da negociação coletiva e de programas de ação tripartite e do esforço conjunto, atuar na prevenção dos conflitos, bem como prevenir demandas judiciais mediante a disponibilização da conciliação e outros meios voltados para a solução dos conflitos trabalhistas, especialmente os de menor complexidade.

# Ninter promove espaço de diálogo com as instituições do Trabalho

*O Conselho Tripartite, órgão máximo do Ninter, é um espaço institucionalizado para o diálogo e interação entre os sindicatos e as autoridades do Trabalho acerca de questões trabalhistas afetas aos segmentos envolvidos, permitindo um diagnóstico que servirá de ferramenta para melhorar a adequação da lei à realidade das categorias envolvidas.*

O coordenador do PRUNART, professor e juiz do Trabalho, Antônio Gomes de Vasconcelos, acredita que o desafio do Ninter de Belo Horizonte é bem maior que o do Núcleo de Patrocínio. “Não pelo número de trabalhadores envolvidos, que é bem maior, mas pela complexidade das questões trabalhistas e as particularidades das relações de trabalho nos segmentos de asseio, conservação e limpeza urbana”, destacou.

De acordo com o professor, o Núcleo pode prestar um grande serviço a esses setores de atividade, porque possui mecanismos para promover o diálogo dos sindicatos com as instituições do Trabalho, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Justiça do Trabalho.

“A identificação de problemas dos segmentos se dará por meio do Conselho Tripartite, um espaço de negociação permanente, destinado inclusive a promover o diálogo com as instituições e autoridades do Trabalho, que pode e deve ocorrer, principalmente, pela iniciativa dos sindicatos”, explicou Antônio Gomes.

Com o funcionamento do Ninter, adquirindo credibilidade e reconhecimento, o professor acredita que a iniciativa do diálogo com os sindicatos poderá partir das instituições e autoridades do Trabalho, no próprio Conselho Tripartite, que será uma instância para que apontem os problemas que identificam nos segmentos. “É um diagnóstico precioso, que não seria possível em nenhum outro espaço senão no Conselho Tripartite do Núcleo”, enfatizou.

## Negociação coletiva

Um dos problemas apontados pelo Sindicato dos Trabalhadores é a aplicação da lei às particularidades do segmento. A expectativa é de que a partir desse diálogo interinstitucional, os sindicatos possam negociar e antecipar as soluções

para as questões trabalhistas, e até mesmo, conseguir o apoio das instituições do Trabalho, resguardada a autonomia e as prerrogativas dos envolvidos.

Para o professor, o diálogo entre as entidades sindicais e as instituições do Trabalho vai ajudar a melhorar e aprofundar na negociação coletiva de modo que ela seja, realmente, um instrumento efetivo de adequação da legislação trabalhista à realidade de cada categoria. “Isso não significa que as instituições vão intervir na vida dos sindicatos ou nas negociações coletivas, mas esse apoio é importante para referendar a negociação coletiva, que com certeza, não será objeto de ação anulatória pelo Ministério do Trabalho, trazendo mais segurança jurídica”.

## Seção Intersindical de Conciliação Trabalhista

Os conciliadores que irão atuar nesta Seção serão capacitados para prevenir e conciliar conflitos de pequena complexidade entre os empregados e empregadores na vigência do contrato de trabalho e após o término, evitando ações judiciais. “Mais importante que desafogar a Justiça do Trabalho, é que os sindicatos consigam harmonizar os problemas das relações de trabalho no interesse das partes e que os sindicatos consigam resolver os problemas autonomamente, e como consequência, nós teremos a redução das demandas judiciais”, ressaltou Antônio Gomes.

Ao avaliar a atuação dos representantes sindicais na implantação do Ninter, o professor disse que tem muita confiança no trabalho deles. “Estão caminhando com muita seriedade e cientes da responsabilidade que estão assumindo de criar o primeiro Núcleo numa cidade como Belo Horizonte”. Segundo ele, tudo vai depender também da capacitação dos conciliadores, que serão indicados pelos sindicatos,



*“Com base nos princípios da lealdade, da legalidade e daqueles que regem as negociações coletivas e as relações do trabalho, a expectativa é a de que o Ninter ganhe a fé dos trabalhadores e a confiança dos empresários, e o que for acertado nessa instância não precise ser corrigido na Justiça”.*  
Professor e Juiz do Trabalho, Antônio Gomes de Vasconcelos.

tos, e qualificados pelos pesquisadores do PRUNART. “Devem ser pessoas realmente, comprometidas e que cumpram as políticas que os agentes sindicais querem que sejam aplicadas dentro do Ninter”.

## Cultura da conciliação

Um dos papéis do Ninter é promover uma transformação cultural profunda, introduzindo a cultura da prevenção e da tentativa de conciliação extrajudicial dos conflitos trabalhistas de menor complexidade, reservando à Justiça aqueles que não são suscetíveis aos métodos alternativos. “Por isso, o diálogo interinstitucional é muito importante, com um amplo trabalho de conscientização e divulgação do Ninter, na linguagem dos trabalhadores e das empresas para que entendam que se trata de uma transição sólida”, concluiu.



# PARA QUALQUER DESAFIO DE LIMPEZA, NÓS TEMOS A SOLUÇÃO.



**Kärcher Filial MG**  
Rua Ontário, 478 - Jardim Canadá, 34007-646 - Nova Lima/MG  
+55 (19) 3884-9393 • 0800 176 111 • filial.mg@karcher.com.br

# KÄRCHER

makes a difference



**5 INFRA** JUL  
MINAS GERAIS 2017  
FACILITY MANAGER NO COMANDO

Maior Encontro Regional em Gerenciamento de Serviços e Infraestrutura de Espaços Prediais e Corporativos

25 de julho de 2017

Confira a programação em [www.eventosinfra.com.br](http://www.eventosinfra.com.br)

DESEJA PATROCINAR? Ligue agora e faça sua reserva: [comercial@talen.com.br](mailto:comercial@talen.com.br) | Tel: 11 5582-3044

PRATA



**John Richard**  
Aluguel de Móveis | Office & Home



**ABRALIMP**  
Associação Brasileira de Manuseio de Limpeza Profissional



**allia**



**higiene + limpeza**

REALIZAÇÃO



**E-CORP  
EVENTOS**

APOIO



**grupo  
Verzani &  
Sandrini**



**grancoffee**



**mega**  
AGÊNCIA CORPORATIVA



**Regus**



**SEAC-MG**

## Associadas têm acesso a agenda de cursos do Ciemg

Mensalmente, o Seac-MG divulga no site 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 atividades. 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.

### 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)

*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 Aço e Conservação do Estado de Minas Gerais  
ISO 9001 :2008. Desde 12/2008.



**MAIS UM  
PARCEIRO DE  
QUALIDADE**

## **PASSIVO TRABALHISTA?**

A solução está dentro da sua empresa.

**VOCÊ É QUE NÃO VÊ.**



## **SISTEMA DE GESTÃO DEPARTAMENTO PESSOAL**

- Aumente a qualidade e produtividade do DP/RH de sua empresa
- Adeque as rotinas às exigências da legislação e do eSocial
- Reduza seu grau de exposição ao risco de passivo trabalhista
- Diminua custos e incremente a lucratividade do seu negócio

**Modelo de gestão simples e autoimplantável através de consultoria em grupo oferecido pela EGN® Consultoria em parceria com o SEAC-MG**

Empresas Associadas têm descontos e condições especiais.

Contato: [otavio@consultoriaegn.com.br](mailto:otavio@consultoriaegn.com.br) (31) 9 8605.6495

[giordano@adv.oab.org.br](mailto:giordano@adv.oab.org.br) (31) 9 9999.2739

Mais informações: [www.consultoriaegn.com.br](http://www.consultoriaegn.com.br) (31) 33249569



# Novas ferramentas ajudam o DP a reduzir passivos trabalhistas

*Desenvolvido para o segmento de Asseio e Conservação, o Sistema de Gestão da Qualidade visa diminuir o grau de exposição ao risco empresarial, aumentar a qualidade e produtividade do Departamento Pessoal e simplificar a gestão das respectivas rotinas, tornando desnecessária a atuação constante dos diretores e gerentes em tarefas de baixa complexidade.*

No dia 13 de junho, o Seac-MG transmitiu por videoconferência uma nova proposta de serviço que será oferecida às empresas associadas, em parceria com a EGN Consultoria. Trata-se do Sistema de Gestão da Qualidade para o Departamento Pessoal (SGDP), uma importante ferramenta para reduzir o passivo trabalhista, elaborado, especificamente, para o segmento de Asseio e Conservação.

Os participantes tiveram a oportunidade de conhecer o modelo simplificado de gestão autoimplantável no DP/RH, em conformidade com as exigências da legislação e do eSocial.

O sistema foi desenvolvido pela EGN e pelo assessor jurídico do Seac-MG, Giordano Adjuto Teixeira. “É uma iniciativa pioneira de consultoria em grupo, obtendo com essa metodologia enorme redução do custo de investimento, sendo oferecida em condições especiais para as empresas associadas ao Seac”, destacou.

O SGDP será implantado em três módulos: Mapeamento, Consultoria e Auditoria, totalizando 34 horas. A implantação inclui o mapeamento individual das empresas participantes; redefinição dos papéis das pessoas no setor de DP/RH; modelagem dos procedimentos operacionais em conformidade com a legislação trabalhista, eSocial e NBR ISO 9001; capacitação dos participantes para a implantação do novo modelo de gestão do DP/RH; auditoria individual das empresas participantes e apresentação do relatório final com os ganhos obtidos após implantação do Sistema de Gestão.

Dentre os resultados a serem obtidos com o Sistema, incluem-se redução do grau de exposição ao risco de passivo trabalhista; adequação às exigências da legislação e do eSocial



Apresentação do SGDP, no auditório do Seac, em Belo Horizonte(MG)

(previsto para vigorar a partir de janeiro de 2018); aumento da produtividade e qualidade do DP/RH; diminuição da probabilidade de erros e retrabalhos; corte de custos e melhoria na lucratividade do negócio.

## Atualização da legislação trabalhista

Para o consultor e sócio da EGN, Mateus Oliveira, a reforma trabalhista combinada à inobservância da saúde dos registros documentais, cumprimento de prazos e execução correta dos procedimentos internos pelas empresas aumenta, consideravelmente, o grau de exposição ao risco de descumprimento de um requisito legal.

Segundo ele, os riscos empresariais são fatos inesperados (reais ou potenciais) que, caso ocorram, causam impactos positivos ou negativos no negócio, e podem levar a empresa a se sucumbir.

“Em muitos casos, o risco é realizado quando, por exemplo, ocorrer um processo judicial trabalhista. Apresentar provas, cujas documentações estão irregulares é um dos fatores determinantes para a sentença, o que pode levar a

uma enxurrada de novas ações”, exemplificou.

O consultor e sócio da EGN, Otávio Gomes, enfatizou que a proposta é oferecer um serviço de qualidade, inovador e com resultados imediatos aos associados do Seac-MG. “Queremos dar acesso a todos estes recursos de gestão profissionalizada a um preço acessível, visando instituir um modelo de gestão simples e autoimplantável no Departamento Pessoal (DP), adequando-o à Reforma Trabalhista e ao eSocial”.



Consultor e Coach da EGN, Mateus Oliveira

### CONHEÇA O SGDP DA EGN CONSULTORIA

O Sistema de Gestão da Qualidade para o Departamento Pessoal (SGDP) é dividido em três módulos:

**1. Mapeamento:** será realizado em uma semana com carga horária de 12h30, por meio de três seminários: treinamento em eSocial, com Jordano Adjuto; treinamento em Gestão da Qualidade (NBR ISO 9001), com o consultor Mateus Oliveira e por último, realização do diagnóstico individual para apuração dos riscos atuais.

**2. Consultoria:** realizada em um mês com carga horária de 18h, quando o grupo das empresas participantes receberá as orientações da consultoria a fim de definir, corretamente, o papel

das pessoas; padronizar as rotinas do Departamento Pessoal; como gerenciar o cumprimento dos procedimentos operacionais e como implantar o novo modelo de gestão. Ao final, cada participante terá direito a consultorias individuais com os consultores especialistas e assessores jurídicos do Seac-MG.

**3. Auditoria:** será realizada em uma semana com carga horária de 4h30, quando cada participante passará por uma auditoria individual, e receberá o relatório final com os pareceres técnicos; novo relatório de riscos, comparação com o relatório feito no diagnóstico e mensuração do ganho com a implantação do projeto. Caso forem identi-

ficadas necessidades corretivas ou de melhoria, o documento acompanhará as medidas para tratamento.

#### Condições especiais

Desconto especial para empresas associadas ao Seac-MG e parcelamento em três vezes. Mais informações e inscrições em:

EGN® Consultoria  
R. Ministro Orozimbo Nonato,  
442/1502 – Vila da Serra  
Nova Lima/MG - CEP 34.006-053  
(31) 3324-9569  
[www.consultoriaegn.com.br](http://www.consultoriaegn.com.br)  
[contato@consultoriaegn.com.br](mailto:contato@consultoriaegn.com.br)

## Abralimp disponibiliza cursos on line para associados do Seac

Trabalhadores das empresas associadas ao Seac-MG participaram, gratuitamente, de cursos on line de Capacitação em Limpeza Profissional, disponibilizados pela UniAbralimp, escola mantida pela Associação Brasileira de Limpeza Profissional

(Abralimp), entre os dias 10 e 12 de julho, das 9 às 18h. Foram disponibilizadas 25 vagas em cada curso: Liderança de Equipes (10/07), Técnicas de Limpeza (11/07) e Tratamento de Pisos (12/07). Os cursos on line gratuitos foram liberados para as as-

sociadas ao Seac-MG somente no mês de julho/2017, em caráter excepcional.

A parceria entre o Seac-MG e a Abralimp se consolida por meio da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac).



Em 2014, a Uniabralimp promoveu em parceria com o Seac-MG o Curso Técnico de Limpeza, na sede do Sindicato, em Belo Horizonte. O curso foi ministrado pelo instrutor da Abralimp, André Luiz, sendo parte das comemora-

ções dos 10 anos da trajetória da entidade, com o slogan "Treinando pessoas, transformando vidas". Durante aquele ano, a Abralimp organizou uma série de atividades, que incluíram cursos abertos gratuitos em todo o Brasil.

A informação  
é o 1º passo  
para uma  
vida  
saudável!

Prevenção  
do câncer  
de mama

Prevenção  
do câncer  
de próstata

Disponível em:

[http://www.seacmg.com.br/publicacoes\\_files/cartilhas/seacmg-cartilha-prevencao-cancer-2014.pdf](http://www.seacmg.com.br/publicacoes_files/cartilhas/seacmg-cartilha-prevencao-cancer-2014.pdf)



# Os deveres da empresa frente à empregada gestante



Bárbara Lemos Lameiras  
Advogada especialista  
em Direito do Trabalho

A possibilidade da ocorrência de gravidez durante o contrato de trabalho e os direitos dela decorrentes é a principal causa da não contratação de mulheres para cargos para os quais elas são capacitadas. Por isso, é necessário conhecer quais são esses direitos, como devem ser cumpridos, e de que forma agir diante de algumas situações, para evitar a não contratação, e reduzir o passivo trabalhista.

## Salário-maternidade

O primeiro e o mais conhecido direito da empregada gestante é o salário-maternidade, popularmente conhecido como licença-maternidade. É um benefício previdenciário que garante à funcionária que acaba de ter um filho (por parto ou adoção) o afastamento de suas funções pelo período de 120 dias (quatro meses), sem prejuízo do emprego e do salário. É pago, diretamente, pelo empregador, e descontado posteriormente no valor pago à previdência.

A Lei 11.770/2008, a fim de estimular as empresas a estender o prazo da licença-maternidade por mais 60 dias, totalizando seis meses, criou o programa Empresa Cidadã. O estímulo é feito em forma de incentivo fiscal, sendo que as empresas tributadas pelo lucro real podem deduzir do imposto devido a remuneração integral da empregada paga nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade.

## Estabilidade gestacional

Mas além do salário-maternidade, que garante o recebimento do salário pelo período de afastamento, a Constituição Federal, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) trouxe outro direito à empregada gestante: a garantia provisória de emprego, também chamada de estabilidade gestacional.

De acordo com a previsão do art. 10 do ADCT, repetida no art. 391-A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o emprego da gestante é garantido desde o momento da concepção (desde o início da gravidez) até cinco meses após o parto, podendo o prazo ser estendido por Convenção Coletiva.

## Demissão por justa causa

Significa que durante todo o período da gravidez, até cinco meses após o parto, a gestante não pode ser demitida sem justa causa. A empregada pode, no entanto, pedir demissão, bem como ser dispensada por justa causa, mas sugerimos que esses casos sejam acompanhados de perto pelo jurídico da empresa, pois o judiciário os analisa com mais cautela.

## Conhecimento da gravidez

Por outro lado, o conhecimento da mulher sobre a gravidez e a comunicação ao empregador sobre o estado gravídico são irrelevantes, bastando que a gravidez ocorra na vigência do contrato de trabalho, ou até mesmo no curso do período de experiência ou do aviso prévio.

Assim, mesmo que a mulher venha a tomar conhecimento da gravidez após a demissão, ela terá direito de ser reintegrada no emprego, ou mesmo de receber os salários correspondentes ao período da estabilidade, ainda que não tenha trabalhado durante o período e tenha procurado a justiça do trabalho após o término da estabilidade, conforme vem entendendo os Tribunais Trabalhistas.

Para evitar essa situação, algumas empresas estão incluindo, dentre os exames demissionais, o teste de gravidez, já que muitas vezes nem mesmo a empregada tem conhecimento do estado gravídico.



barbara@advocaciaparamulheres.com.br  
Tel. (31) 2535.7010 | (31) 99891.2929  
www.advocaciaparamulheres.com.br



Embora a Lei 9.029/1995 e também a CLT considerem prática discriminatória a exigência de testes de gravidez, já existem decisões de Tribunais do Trabalho (inclusive do TRT3, de Minas Gerais) interpretando os textos legais no sentido de que seria discriminatória apenas a exigência do exame para admissão ou manutenção da mulher no emprego, já que no exame demissional, a intenção de dispensa já estaria caracterizada, e o resultado do exame apenas impediria a demissão, não a motivaria.

No entanto, para que a prática seja legal e não seja considerada discriminatória, é preciso que a gestante concorde com a realização do exame, por escrito, e que ele esteja inserido no plano demissional da empresa como opcional e extensivo a todas as empregadas que se desligarem.

#### Auxílio-creche e aleitamento materno

Pois bem, partindo para o momento de retorno da empregada de sua licença-maternidade, a CLT garante ainda os direitos ao auxílio-creche e aleitamento durante a jornada de trabalho.

De acordo com a CLT, qualquer empresa que possua mais de 30 trabalhadoras maiores de 16 anos deve possuir um espaço físico, com cuidados próprios, para que as mães possam deixar seus filhos de 0 a 6 meses, durante a jornada de trabalho.

A empresa que não dispõe de espaço físico deve efetuar o pagamento do auxílio-creche, para que a mãe possa deixar seu filho de 0 a 6 meses em es-

tabelecimento próprio. O valor é, geralmente, determinado em negociação coletiva, e para pagamento do benefício, a empresa poderá requerer uma série de documentos comprobatórios. É necessário, portanto, atenção.

A OMS (Organização Mundial de Saúde) recomenda que o aleitamento materno seja a fonte exclusiva de alimentação do bebê até que ele complete seis meses de idade.

Assim, seguindo essa recomendação, a CLT garante às mães que retornarem ao trabalho antes de o bebê completar seis meses o direito a dois intervalos para amamentação durante a jornada de trabalho, de meia hora cada.

#### Ambientes insalubres

A saúde da gestante e do bebê também é objeto de proteção pela CLT desde maio de 2016, quando foi introduzido o art. 394-A, que determina que a gestante e lactante não podem exercer atividades em locais considerados insalubres. Assim, o empregador deve afastar a empregada que esteja grávida ou amamentando de quaisquer atividades ou locais insalubres, qualquer que seja o grau de risco. O empregador deve modificar a função exercida pela empregada, para uma atividade ou local não insalubre.

Muito se discute sobre essa previsão legislativa, pois alterando a função da empregada para uma atividade não insalubre ela perderia o direito à percepção do adicional? O projeto original previa a manutenção total do salário,

mas foi vetado em razão da grande oneração que causaria às empresas, já que muitas vezes o período de amamentação pode se estender até mesmo após o retorno da licença maternidade.

Nessa perspectiva, a alteração legislativa, embora louvável, na medida em que visa à proteção à saúde, acaba por preferir a mulher no mercado de trabalho, dando ensejo a preferência por contratação de profissionais do sexo masculino.

#### Reforma da CLT

O projeto de Reforma Trabalhista que tramita no Congresso Nacional, prevê, dentre outras, a flexibilização também para o trabalho da gestante em ambiente insalubre: de acordo com o projeto, seria permitido à gestante e lactante trabalhar em tais ambientes, desde que haja laudo médico com liberação. Porém, já existem questionamentos de que o laudo médico seria o suficiente para afastar, de fato o risco.

Assim, percebemos a preocupação do ordenamento jurídico em resguardar esse período tão importante que compreende a gestação e o período de aleitamento materno. Resguarda-se o direito da mulher ao emprego, reprimindo condutas discriminatórias, e possibilita a conciliação da atividade produtiva com os cuidados e atenções essenciais nos primeiros meses de vida do bebê, sendo que o empregador deve ficar atento às disposições legais a fim de evitar o passivo trabalhista.

## A prevenção não para: Dengue, Zika e Chikungunya

Uma fêmea do mosquito *Aedes aegypti* pode dar origem a 1.500 mosquitos durante a sua vida. Os ovos resistem até 450 dias em ambientes secos, sobrevivem até o próximo período chuvoso e quente, quando acontece a eclosão.

O combate ao *Aedes aegypti* deve ser contínuo, em todas as estações do ano.



Seac cada vez mais presente!

# VIDEOCONFERÊNCIA

Empresário, o seu lugar é aqui!



**Cadastre e garanta  
sua participação!**

[institucional@seacmg.com.br](mailto:institucional@seacmg.com.br)



**SEAC-MG<sup>®</sup>**

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

## Sindeac: número de beneficiados cresce a cada dia

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.

O Sindeac também oferece cursos de qualificação, mantidos com subsídios do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (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.

### NÚMEROS (JANEIRO A MAIO/2017)

Atendimento médico:  
44.774 efetuadas  
Atendimento Odontológico: 6.148  
Número de ligações: 69.443  
Farmácia: 9.121  
Novos Associados: 614 titulares  
Dependentes: 859  
Total: 1.473  
Trabalhadores qualificados: 132

\* 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.

#### Convênios Saúde

Clinica Radiológica São Marcos, Climed, Unimagem, BH Lab, Cronos, Sigma Cardio, Tomocenter, Nova Derma Farmácia de Manipulação, Âmphora Farmácia de Manipulação, Óticas Diniz, Ótica Thathiane, 3W Educacional Editora e Cursos S.A (Educação à Distância), Future Tour Turismo, Laboratórios São Mar-

cos, Laboratórios Hermes Pardini, Clínica São João Batista, Clinical Center, Unis – Unidades Integradas de Saúde, SESC, Cito diagnóstico, Drograria Dose e Efeito, Ultra Center, Otomd, CEO – Centro de Exames Oftalmológico, EMI – Diagnósticos por imagem, Centro Diagnóstico Pulmonar dentre outros.

#### Educação e lazer

Faculdades Novos Horizontes, Promove, Kennedy, 3W Educacional Editora e Cursos S.A (Educação à Distância) e Future Tour Turismo.

#### Cursos:

Porteiro Profissional, Qualidade no atendimento ao cliente, Excelência no atendimento em serviços, Liderança e gerenciamento de Equipe, Relações Humanas no ambiente de trabalho e Oratória.

Fonte: Assessoria de Comunicação do Sindeac



## Sindi-Asseio: saúde e qualificação profissional

No primeiro semestre de 2017, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação e Limpeza Urbana da RMBH (Sindi-Asseio) realizou 19.551 atendimentos nas áreas médica, odontológica e de capacitação de trabalhadores.

Para isso, além dos convênios com as melhores clínicas e laboratórios da RMBH, o Sindicato mantém um Centro de Treinamento de Minas Gerais, em parceria com a Becker.

Priorizando o trabalhador e sua

família, o Sindi-Asseio investe os recursos do Programa de Qualificação Profissional e Marketing (PQM) para oferecer oportunidades e qualificação profissional.

**CONFIRA OS NÚMEROS:**

### NOSSOS NÚMEROS (1º SEMESTRE DE 2017)



#### ÁREA MÉDICA

- Consultas médicas: 7038
  - Exames laboratoriais: 2815
  - Exames radiológicos: 774
  - Outros procedimentos: 4374
- (receitas, encaminhamentos para especialistas e atestados)

#### ÁREA ODONTOLÓGICA

- Procedimentos odontológicos: 3361
- Consultas odontológicas: 493
- Orçamentos: 463

**Trabalhadores qualificados: 233** (Supervisão, Informática, Higienização Hospitalar, Portaria/Recepção e Encarregado)

# Gestão e Transferência de Conhecimento em Organizações



Marcos Figueiredo

Professor Dr. José Márcio de Castro  
 Programa de Pós-graduação em Administração  
 Coordenador do Núcleo de Pesquisa Transfere - Inovação e transferência de Conhecimento da PUC Minas

*"A inovação e o desempenho superior da organização dependem das capacidades e motivações dos indivíduos em compreender e explorar os conhecimentos."*

Nas últimas décadas, a mensagem mais comum endereçada às organizações recorrentemente menciona um ambiente externo de rápidas mudanças e concorrência acirrada. Nesse ambiente, fatores tradicionais de produção perdem vigor e ganha destaque nas organizações o conhecimento como um recurso estratégico, vitamínado pela intensa mudança tecnológica, em especial, das tecnologias de informação e comunicação (TIC's).

Na economia do conhecimento, as organizações mais aptas a aprender serão as mais capazes de alavancar o desempenho e a sobrevivência de longo prazo. Isso significa, em outros termos, que o conhecimento, nesse novo ambiente, se tornou um dos recursos mais estratégicos e críticos para as organizações; assim, a capacidade de criar e ou adquirir novos conhecimentos, gerenciá-los e aplicá-los para fins comerciais será decisiva para a competitividade.

Quando fazemos referência ao conhecimento organizacional, claro está que estamos utilizando uma metáfora, posto que o conhecimento é criado pelos indivíduos que estão nas organizações. Para compreender melhor essa questão, devemos inicialmente, compreender o que é esse conhecimento.

De uma maneira geral, o conhecimento pode ser classificado corriqueiramente em dois tipos: tácito e explícito. Enquanto o conhecimento tácito é altamente pessoal e contextual, incluindo tanto elementos técnicos (know how informal, competências e habilidades) quanto cognitivos (modelos mentais que nos ajudam a interpretar o mundo), o conhecimento explícito é um tipo de conhecimento formal, codificado e disponível em documentos, arquivos eletrônicos, procedimentos, regras, entre outros artefatos.

Enquanto o conhecimento explícito é facilmente gerenciado, armazenado e disseminado pela organização, inclusive por meio de tecnologias de informação e comunicação, o conhecimento tácito oferece amplas dificuldades para o seu gerencia-

mento e disseminação nas organizações, posto que se encontra nas pessoas. E é essa característica primordial do conhecimento tácito que cria um diferencial para as organizações, pois, se de um lado, é um recurso muito dependente do indivíduo que o criou, por outro, é um conhecimento permeado por aspectos sociais e culturais do contexto onde foi criado, o que cria naturalmente uma barreira para a imitação e disseminação desse conhecimento para outras organizações.

## Atividades organizacionais

Posta essa diferença, a gestão do conhecimento é um processo dinâmico e complexo, uma vez que implica na consecução contínua de diversas atividades organizacionais, em particular, o mapeamento e avaliação dos conhecimentos disponíveis na organização, a criação e ou aquisição de novos conhecimentos, o armazenamento e a disseminação desse conhecimento para outras áreas da organização onde se faz necessário. Tais atividades permeiam quatro níveis, a saber: no nível do indivíduo, da equipe, da organização e entre organizações.

Uma das etapas críticas no processo de gestão do conhecimento é o mapeamento e avaliação dos conhecimentos disponíveis na organização, culminando na identificação de lacunas, isto é, conhecimentos inexistentes, mas fundamentais para a competitividade da organização. Os conhecimentos necessários podem ser criados por atividades internas de P&D, solução compartilhada de problemas, entre outros ou podem ser adquirido de fontes externas por meio de acordos de licenciamentos, alianças, entre outros, que junto com os conhecimentos já existentes nas bases da organização constituirão os seus recursos a serem empregados no desenvolvimento de produtos, processos e serviços.

Uma das etapas críticas da gestão do conhecimento é a sua disseminação na organização, bem como o seu armazenamento para que possa ser acessado e

utilizado por diversos colaboradores. Esse processo contribui para a reutilização dos conhecimentos disponíveis, evitando-se, assim, a duplicação e custos para finalidades equivalentes.

Enquanto a disseminação e o armazenamento de conhecimento explícito e codificado são mais simples, o mesmo não se pode dizer do conhecimento tácito. Sendo o conhecimento mais valioso, suas características singulares tornam a sua disseminação ou transferência interna uma tarefa crítica. Trata-se como já mencionado antes de um conhecimento constituído pelas experiências, valores e intuições dos indivíduos e está enraizado na cultura e processos sociais da organização, o que torna a sua comunicação muito mais difícil. Assim, ao contrário do conhecimento explícito que pode ser compartilhado por meio de mecanismos formais e impessoais, o compartilhamento de conhecimentos tácitos obedece a outra lógica e só é possível transferi-lo por meio de interações pessoais, muitas vezes, informais e pouco estruturadas, ou seja, por meio da socialização e integração nos quais os indivíduos se encon-

tram, interagem e realizam atividades de observação, de trocas e aprendizagem coletiva.

Entretanto, paradoxalmente, é na dificuldade de articular e comunicar o conhecimento tácito que reside o seu status de ativo protegido e valioso para a organização e, portanto, fonte importante de criação de valor e desempenho superior da organização.

Mas criar e ou adquirir conhecimentos críticos de fontes externas não é suficiente. É necessário assimilar, transformar, recontextualizar e combinar os novos conhecimentos com os já existentes e, mais importante, aplicar continuamente esses conhecimentos em produtos, processo e serviços de modo a gerar resultados inovadores economicamente úteis. Isso sugere que a inovação e o desempenho superior da organização dependem das capacidades e motivações dos indivíduos em compreender e explorar os conhecimentos. Ou seja, a utilização eficaz do conhecimento depende, sobretudo, das pessoas, seja individualmente, seja em grupos, pois são as pessoas que criam, desenvolvem, compartilham e exploram

os conhecimentos para gerar inovação e valor para as organizações.

Finalmente, o conhecimento pode ultrapassar as fronteiras da organização e ser transferido para outras organizações. Esse aspecto é fundamental, pois as organizações atuais são, de fato, constituídas em redes. Qualquer organização, atualmente, está ligada a uma rede de parceiros, fornecedores e clientes, com intensos vínculos de comunicação e compartilhamento de informações e conhecimentos. Desse modo, se uma organização busca, por exemplo, melhorar a qualidade dos seus produtos ou serviços, não pode mais fazê-lo isoladamente, mas com o concurso de outras partes de sua rede. Nesse exemplo, e de resto como se observa na prática, a organização envolverá fornecedores compartilhando com eles práticas e ou conhecimentos para a melhoria de processos e passa, então, a transferir seus padrões e a ensinar aos fornecedores as novas práticas desejadas. Os fornecedores devem, por outro lado, ter capacidade de aprender e aplicar tais conhecimentos aos produtos e serviços fornecidos de modo a contribuir para os resultados da organização e da rede.

**Quer estar sempre bem informado sobre o universo de Facilities Management?**

Não espere mais! Curta agora e acompanhe nossa página no Facebook e LinkedIn. É uma maneira fácil e rápida de ter acesso às principais pautas e eventos realizados pela Revista INFRA, além de vagas de trabalho, encontros do setor e oportunidades de negócios.

f /revistainfra    in /company/talen-editora-ltda

# É possível administrar conflitos em uma organização?

*Onde há pessoas, há conflito, visto que as pessoas possuem personalidades diferentes, culturas e costumes diversificados. Se no meio familiar, os conflitos são comuns, no ambiente organizacional também não é diferente. Mas o paradigma do caráter negativo do conflito está mudando. Dele pode-se abstrair conhecimento, e a Comunicação é uma importante ferramenta para gerenciá-lo. Segundo pesquisa realizada pela Fellipelli<sup>1</sup>, as empresas brasileiras gastam em média duas horas por semana para solucionar conflitos, equivalente a 11 dias de trabalho, sendo a principal causa o estresse e em segundo, o choque de valores.*

Há algum tempo, a ausência de conflito deixou de ser garantia de harmonia, de boas relações e, no âmbito das organizações, sinal de competência. Até então, o conflito deveria ser eliminado da organização, pois era tido como prejudicial para a eficiência organizacional. Mas, o que se percebe é uma mudança de paradigma, colocando o conflito como um meio de crescimento, reconstrução e amadurecimento.

A ideia de conflito remete a discussões abertas sobre pontos divergentes, sendo muitas vezes visto como críticas, que podem ser “construtivas ou destrutivas”, considerando-se o imaginário popular. Enfim, definir conflito é fácil e identificá-lo, talvez mais fácil ainda: os ânimos se acirram e se percebe o desequilíbrio emocional. Os reflexos podem ser positivos ou negativos. A forma de lidar com os conflitos é que vai definir a sua toxicidade e assim, equilibrar as relações interpessoais na organização.

A Coach Pessoal e Executiva, Raquel Furtado, professora do Instituto de Ciênci

cias Gerenciais da PUC Minas, confirma que os conflitos não são ruins em sua essência. “Sem conflito, não há ruptura, e sem ruptura não há crescimento ou inovação. No entanto, em várias culturas, como a brasileira e, sobretudo a mineira, há a tendência de se negar os conflitos e considerá-los sempre negativos”.

Segundo ela, não é possível identificar os conflitos mais comuns dentro de uma organização. “Os conflitos entre colegas, entre líderes e liderados, entre áreas, entre empresa e clientes, clientes e fornecedores, ou seja, aonde há grupamento humano, há conflito”.

## Comunicação

Para Raquel Furtado, a dificuldade de comunicação é uma das principais causas para emergência de conflitos nas relações interpessoais dentro das organizações, assim como no ambiente familiar. “É comum que as pessoas entrem em confronto porque não compreendem o que o outro está dizendo. Mas isso não explica tudo. Mesmo com uma ótima comunicação, sempre haverá algum conflito, pois as pessoas, assim como os grupos formais e informais dentro das organizações têm interesses diversos, e muitas vezes opostos. Negar isso é negar a realidade da vida”.

Raquel Furtado valoriza a comunicação interna como importante ferramenta para dirimir os conflitos dentro de uma organização. “Acredito que os conflitos são minimizados, principalmente, pela comunicação face a face. Investe-se muito em comunicação organizacional, o que é fundamental, mas nem sempre isso é acompanhado de treinamentos para que os líderes e os fun-

cionários consigam se comunicar com as pessoas de uma forma mais adequada e eficiente”, destacou.

E quando o assunto é conflito e poder, Raquel Furtado acredita que não é possível compatibilizar. Conflito e poder são processos que integram as organizações e para muitos, o dinamismo da organização se desenvolve a partir deles. Visto também como a capacidade de impor a vontade e atingir um objetivo, o exercício do poder pode gerar conflitos, que são inerentes à vida humana em todas as suas dimensões. Os conflitos tidos como hierárquicos colocam em jogo as relações com a autoridade existente, e isso, põe em xeque o papel do gestor.

Segundo ela, dentre os reflexos gerados pelos conflitos no ambiente organizacional estão a insegurança, insatisfação, falta de cooperação e, no limite, atos que prejudicam outras pessoas e /ou a própria empresa.

No entanto, Raquel Furtado acredita que é possível gerenciar os conflitos nas relações interpessoais nas organizações. “Identificando os conflitos mais sérios, a fim de descobrir as causas principais e, em vários casos, tomar medidas que minimizem ou até acabem com muitos conflitos, principalmente, aqueles que são provocados por políticas de RH inadequadas, falta de comunicação, favoritismo, preconceitos e todo tipo de ação institucional ou tomada por indivíduos que são consideradas injustas ou prejudiciais por outras pessoas”, explicou. E acrescenta que é vantajoso investir em uma empresa que trata todos com respeito e igualdade, e que é transparente em suas medidas. “Isso evita muitos conflitos”.



Coach Raquel Furtado

<sup>1</sup> FELLIPELLI. Instrumentos de Diagnóstico e Desenvolvimento Organizacional. Pesquisa sobre Conflitos. Disponível em: [http://www.fellipelli.com.br/index\\_destaque\\_menu.asp?sub=27](http://www.fellipelli.com.br/index_destaque_menu.asp?sub=27). Acesso em: 21 de junho de 2017

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)



# Parceria leva mais saúde e alegria a crianças carentes



Bióloga Rosa Valério

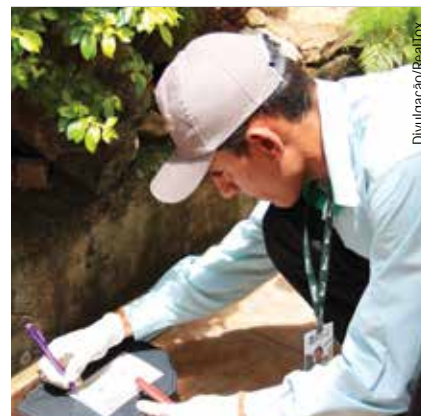
As 140 crianças e funcionários da Creche Comunitária Eunice Lanza, situada região Noroeste de Belo Horizonte, foram beneficiados com o trabalho socioambiental realizado pela Dedetizadora Real Tox, uma empresa associada ao Seac-MG.

A equipe da Real Tox aproveitou

a manhã do dia 13 de abril de 2017 (Quinta-Feira Santa), quando a creche estava em recesso, para fazer a limpeza das quatro caixas d'água, e realizar o serviço de controle de pragas, utilizando inseticidas líquidos e em gel, produtos biodegradáveis e equipamentos de última geração.

Segundo a bióloga e responsável técnica, Rosa Maria Valério Campos, a Real Tox conta com uma equipe especializada e acumula experiência de 40 anos de mercado, empregando produtos compatíveis com os serviços executados. "Na creche, foram utilizados saneantes domésticos de última geração, com baixo nível de toxicidade, biodegradáveis e inseticidas líquidos e em forma de gel".

Além de beneficiar as crianças e funcionários, proporcionando mais saúde e qualidade de vida, a Dedetizadora Real Tox contribuiu para que a entidade cumprisse uma exigência da Vigilância Sanitária da



Trabalho com muito critério e cuidado

Prefeitura de Belo Horizonte, comprovando a devida dedetização e limpeza das caixas d'água do ambiente. Uma parceria que se repetirá a cada seis meses. "A Dedetizadora Real Tox já realiza esse trabalho de ação social em outras creches carentes, o que torna o nosso trabalho gratificante", concluiu a bióloga Rosa Valério.

A Semana Santa foi também um momento especial para as crianças da Creche Eunice Lanza. No dia 12 de abril, empresas associadas e o Seac-MG se uniram para tornar mais doce a Páscoa das crianças e também dos funcionários.



### AGRADECIMENTOS

*"A Creche Comunitária Eunice Lanza agradece o apoio e colaboração da empresa Desinsetizadora e Desentupidora Real Tox, possibilitando o cumprimento de mais uma meta em nosso plano de ação, e para além disto, assegurando um ambiente aconchegante para nossas crianças. Somos muito gratos pela ajuda, e em nome de nossas crianças parabenizamos a iniciativa, pela preocupação em doar, prestando seus serviços de alta qualidade para instituições filantrópicas em parceria com a Seac-MG"*

*"Ao Seac-MG agradecemos também pela doação dos ovos de páscoa, que contagiam nossas crianças não pelo objeto em si, mas por lembrarem da importância de fazer algo pelo próximo, sendo esta uma das filosofias de trabalho da Instituição Creche Eunice Lanza, pois devemos pensar no outro, se colocar no lugar do outro. Parabéns pela missão realizada Seac-MG!"*

#### **Equipe da Creche Comunitária Eunice Lanza**

Aineé Ribeiro/Mauro Lúcio  
Mônica Cristiane/Ana Cláudia  
Gestão Administrativo/Pedagógica



# Kärcher e Seac-MG são Parceiros da Natureza

Na capital mineira, a atividade de asseio e conservação uniu três grandes parceiros em defesa da natureza: Seac-MG, Kärcher e Fundação Zoo-Botânica de Belo Horizonte. A parceria começou em 2015, com a realização da 8ª Ação Nacional Febrac/Seac de Limpeza Ambiental, com o tema “De mãos dadas pela vida”, no Jardim Botânico da Fundação.

Ao longo desses anos, as edições da Ação consolidaram a parceria da Kärcher, que se tornou um Parceiro da Natureza. Hoje, ao caminhar pelo Zoo, as placas indicam o compromisso que os parceiros assumiram.

A proposta do Programa Parceiro da Natureza é contribuir com a conservação da natureza e a manutenção do patrimônio da Fundação Zoo-Botânica (FZB-BH) realizando ações de educação, pesquisa e lazer que sensibilizem as pessoas para o respeito à vida. E ao se tornar Parceiro da Natureza, a Kärcher passou a fazer parte da vida da Fundação, ajudando a preservar e limpar os recintos dos gorilas, o foso dos felinos, lavagem do Aquário e ins-



Placas instaladas em áreas dos Jardins Zoológico e Botânico e no Aquário do Rio São Francisco simbolizam a parceria da Kärcher/Seac

talação de um toldo na Portaria II da FZB.

As três bilheterias internas da Fundação também foram personalizadas com adesivos decorativos. A plotagem das cabine foi realizada por meio da parceria com a Kärcher. “Muito importante iniciativa com a integração das bilhete-

rias com a nossa proposta de cuidar dos animais e plantas. A limpeza de nossos espaços contribui para sua manutenção e melhor atendimento ao público que nos visita”, destacou Humberto Mello, biólogo e Gerente do Serviço de Educação Ambiental da FZB-BH.



De acordo com a Executiva de Contas da Kärcher, Alessandra Silva, o compromisso regional e em todo o mundo para fins sociais sempre foi uma grande prioridade da Kärcher. “Com uma parceria confiável como a que temos com o Seac para organizações sem fins lucrativos, queremos tornar o ambiente mais habitável para os nossos colaboradores e para a sociedade”.

Alessandra Silva ressalta que assumir a responsabilidade social também

significa dedicar às áreas de arte e cultura. “Graças ao nosso patrocínio cultural, contribuimos para a preservação do cartão postal de Belo Horizonte. Máximo desempenho para limpeza e preservação de valores são nossos objetivos”.

A partir de um cronograma elaborado pela Fundação, a Kärcher vai atuar durante todo o ano na manutenção e revitalização dos espaços. “Sempre nos preocupando com o bem-estar dos animais e melhor acolhimento dos visitantes”.



Alessandra Silva, durante a 8ª Ação Ambiental, apresentou o sistema de reuso Kärcher.

# Mudar o país é tarefa do Estado e de cada cidadão brasileiro

*Alcir Campelo Mendes preside o Sindicato das Empresas de Serviços Terceirizáveis, Trabalho Temporário, Limpeza e Conservação Ambiental do Estado do Pará (Seac-PA) há dez anos, acumulando experiência no segmento de trabalho temporário desde 1988. Em entrevista à Revista Momento SEAC, o empresário e sindicalista diz ter esperança num futuro melhor para o país, mas acredita que essa tarefa não cabe somente ao Estado, mas a todo cidadão. O segmento é responsável pela geração de 25 mil empregos diretos no Estado, sendo 15 mil na Região Metropolitana. E por isso, destaca a importância da aprovação da Lei da Terceirização, que trará segurança jurídica, mas precisará também se consolidar.*

## Quais as principais conquistas do Seac-PA? E as metas?

Considero como principais conquistas: criar uma Identidade a nosso Sindicato. Tão logo assumi, verifiquei que a sociedade em geral não conhecia nossa Entidade. Busquei a mídia, feiras e congressos, ou seja, mostramos a todos como são importantes nossos serviços, e que fazemos parte também da sociedade. Outro ponto importante que resalto foi termos a nossa Sede própria, onde hoje, podemos centralizar nossos esforços e trabalharmos juntos em um único objetivo. Destaco ainda, nossos Cursos de Capacitação, Treinamento Prático e Reciclagem dos Funcionários, onde al-



Alcir Campelo Mendes, presidente do Seac-PA

cançamos meta importante na qualidade dos serviços prestados.

## Como presidente do Seac-PA, quais os principais desafios que já enfrentou?

Na minha visão, um dos principais desafios é representar o Segmento junto aos Órgãos Públicos e àqueles que nos fiscalizam. Ainda tenho muito no que avançar no sentido de mostrar nossa força, como a importância da Terceirização para com a sociedade e o crescimento de nosso Estado.

## Como o sr. avalia a representatividade do Seac-PA junto às empresas, entidades de classe e órgãos de decisão?

Nossa representatividade junto às Empresas é positiva, avançamos muito quanto à aproximação de nosso

## SOLUÇÕES PRÁTICAS E EFICAZES QUE GARANTEM A SATISFAÇÃO DE QUEM UTILIZA NOSSOS SERVIÇOS!

Portaria, Conservação e Limpeza, Projetos de Segurança, Controle de Acesso e Portaria, Segurança Eletrônica e Monitoramento de CFTV, com competência e responsabilidade.

netinho@grupoexpressamg.com.br  
(31) 2520.7272 | (31) 3150.7272

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



Rua Alabandina, 486 - Bairro Caiçaras  
Belo Horizonte/MG - CEP 30775.330

Sindicato aos Órgãos Públicos, realizando Simpósios e Seminários, abordando variados temas de grande relevância ao Setor, e assim mostrando nossas dificuldades e anseios.

**O sr. acredita que há coalizão no segmento em todo país, haja vista a regulamentação da terceirização ( Lei 13.429/2017)?**

Sim, estamos alinhados em única direção, visando fortalecer ainda mais o Segmento. O trabalho realizado em nossa Federação Febrac busca alcançarmos objetivos comuns aos empresários.

**O sr. Avalia que a regulamentação da terceirização traz segurança jurídica ao mercado? Já é possível sentir os reflexos no segmento paraense?**

A regulamentação da Terceirização é parte de um conjunto que atrelada à Reforma Trabalhista dará sim uma segurança jurídica às Empresas. Podemos acreditar que desta vez estamos no caminho certo, mas sabemos que toda Lei precisa se consolidar ao longo dos anos. Quanto aos reflexos, ainda teremos que esperar mais um pouco. Como destaquei anteriormente, precisamos quebrar esse paradigma onde a terceirização ainda é vista como um processo sem base jurídica, onde acaba sendo judicializada.

**Quais as perspectivas para o setor,**

**considerando a crise política, moral e econômica que o país enfrenta?**

Apesar de estarmos na maior crise política e moral que este País já vivenciou, tenho convicção que haverá crescimento na geração de empregos e haverá uma condição positiva do Governo poder ter maior credibilidade em suas ações.

**Qual a sua expectativa com as reformas propostas pelo governo (trabalhista, da Previdência e Política)?**

Quanto à Reforma da Previdência, esta é a mais importante reforma para a economia brasileira estabilizar-se e dará garantias aos aposentados no futuro. Não vejo que seja o momento de uma Reforma Política, pois não há espaço e tempo para um debate amplo e irrestrito do tema. É muito complexo fazer mudanças nas duas casas onde teremos também mudanças nos estados.

A Reforma Trabalhista vai servir como mais uma ferramenta que o Governo terá para geração de empregos, onde os investidores poderão ter uma maior flexibilidade nas relações de trabalho. O empresário chegou ao seu limite com relação às reclamações Trabalhistas. Porém, ainda teremos um longo caminho pela frente até que possamos ter a certeza que não iremos nos deparar com passivos trabalhistas criados por meio de súmulas e decretos.

**Qual a sua avaliação da crise que o país enfrenta e qual deve ser a postura do empresário?**

Na minha avaliação, o País conseguirá enfrentar a crise, mas esse enfrentamento não poderá acontecer sozinho, terá que ter a participação da sociedade em geral e principalmente, dos empresários. Este sim é parte integrante do processo, pois só ele é capaz de gerar emprego e renda, e cabe ao Governo dar-lhe as ferramentas. A partir daí, o país sairá desta situação de forma positiva e coesa.

**Então, o sr. acredita que há esperanças para o futuro do país?**

A esperança está dentro de cada um de nós, mas nossos objetivos não poderão ser alcançados se não mudarmos nossa postura como cidadãos. Não cabe apenas ao Estado fazer tudo, e sim a todos nós. O brasileiro ficou adormecido com benefícios atrelados a um objetivo puramente político. Tenho certeza que cada um de nós tem a capacidade de produzir muito mais do que uma simples ajuda do Governo Federal. Somos leais as nossas crenças e muito criativos, e basta nos dar as condições necessárias que a sociedade dará sua resposta. Quando isso acontecer, aí sim, será a vez da Reforma Política que tanto se espera, pois a velha política dará vez à verdadeira representatividade política em direcionamento ao povo.



## 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@saneservismg.com.br - ASSOCIADA AO SEAC-MG

# Lei da Terceirização fortalece o setor produtivo nacional



Edgar Segato Neto  
presidente da Federação  
Nacional das Empresas  
Prestadoras de Serviços de  
Limpeza e Conservação (Febrac)

Não é mentira, apesar de ter sido publicada no Diário Oficial da União no dia 1º de abril. Finalmente a tão sonhada regulamentação da terceirização veio com a sanção da Lei n.º 13.429/2017.

Sobre a falta de regulamentação... O resultado desse cenário são pilhas de processos trabalhistas.

A regulamentação da terceirização trará mais competitividade ao país e um marco regulatório que dá proteção ao trabalhador e ao empregador, e segurança jurídica nas relações de emprego. Pois, o trabalhador terceirizado segue tendo todas as garantias de seus direitos, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, como os demais trabalhadores: carteira assinada, salário básico estabelecido em convenção coletiva da categoria, FGTS e 13º salário.

Outro ponto importante, que a Lei estabeleceu, foi o tratamento especial dispensado ao trabalhador terceirizado, como a responsabilidade subsidiária da contratante que trará maior segurança jurídica. Portanto, o trabalhador terá dupla garantia dos seus direitos.

Além disso, houve a possibilidade da extensão dos benefícios disponíveis pela contratante a seus empregados, para os trabalhadores terceirizados, como, os cuidados com a segurança, saúde e insalubridade; atendimento médico, ajuda alimentação e de transporte.

Portanto, não há retirada dos direitos dos trabalhadores, inclusive, porque a lei não modifica a Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a terceirização regulamentada, serão eliminados do mercado os empresários sem credibilidade que são contratados e posteriormente deixam de adimplir com suas obrigações trabalhistas, prejudicando sobremaneira os trabalhadores.

Dessa forma, regularizar a terceirização é fortalecer a economia e garantir uma sociedade mais justa e igualitária.

É fortalecer o setor produtivo nacional, promover a geração de emprego e renda para os trabalhadores, além de garantir cidadania para a população que trabalha nas empresas de terceirização.

A Lei 13.429/17 trouxe segurança jurídica para o ambiente dos negócios, muito abalado pelas desmedidas fiscalizações e decisões da justiça trabalhista. O Trabalho terceirizado contava apenas com uma Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho que não contemplava de maneira satisfatória a diversidade que existe nos diferentes setores de atividades terceirizadas. Atividades estas que empregam mais de 12 milhões de trabalhadores em todo o País.

Importante destacar que a Súmula trazia uma insegurança jurídica muito grande ao permitir a terceirização somente na atividade meio. Esse fato deu margem para que o Ministério do Trabalho aplicasse o seu próprio entendimento a respeito; o Ministério Público do Trabalho idem, e a Justiça do Trabalho também tem seu entendimento a respeito, a gerar condenações e multas surrealistas para as empresas contratantes. Num mundo globalizado e altamente competitivo, é praticamente impossível conceituar atividade meio ou fim. Neste sentido, a Lei acaba com este malfadado processo, ao permitir a contratação em qualquer atividade da empresa.

A terceirização se generalizou no mundo, avançando a passos largos na indústria, no comércio, nos serviços, na agricultura e no setor público. A combinação de tecnologia com terceirização alavancou a competitividade das empresas, reduziu o preço dos bens e serviços para os consumidores e gerou muitos empregos para os trabalhadores. A terceirização é um fenômeno global e uma realidade no Brasil.

Fonte: Assessoria de imprensa da Febrac

# Reforma Trabalhista pode confirmar terceirização na atividade-fim e ampliar trabalho intermitente



Percival Maricato, vice-presidente jurídico da Cebrasse

A reforma trabalhista, apesar de sua tramitação tormentosa no Senado e das ameaças de afastamento do presidente da República, tende a ser aprovada - quando muito com algumas pequenas alterações negociadas com a oposição. Isso deve ao acúmulo de força pelos movimentos favoráveis à mudança nesse último ano, e nada indica que novas dificuldades possam esmorecer os que a exigem.

Trata-se da maior mudança nessa área desde o advento da CLT, uma das mais significativas nas variáveis que podem determinar crescimento econômico. Bem examinadas suas normas, percebe-se que foi provocada mais pelas decisões cada vez mais estreitas, intervencionistas, burocráticas, restritivas e onerosas das atividades econômicas pela Justiça do Trabalho, que devido às normas da vetusta CLT.

Quanto à terceirização, o projeto de

reforma deve consolidar em definitivo a possibilidade de seu uso na atividade-fim. A lei 13.429 não deixou clara essa possibilidade. Sofreu tantas alterações na reta de aprovação que essa previsão só ficou explícita para empresas de trabalho temporário. Não obstante, entendemos que com ou sem ser prevista na referida lei, ainda assim está liberada. Afinal, diz a Constituição que "ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei". A Justiça do Trabalho não faz lei, muito menos súmula é lei.

## Retroatividade

Leis não são retroativas, ou seja, não se aplicam a situações passadas, especialmente, se houver direito adquirido, ato jurídico perfeito ou decisões com trânsito em julgado. Aplicam-se, no entanto, conforme farta jurisprudência, em ações em andamento, especialmente como normas processuais ou sendo, pelo conteúdo, de interesse público.

Há juízes, porém, que entendem que as ações devem ser julgadas conforme normas em vigor na data em que foi ajuizada. Algumas têm mais complicadores, como por exemplo, provas efetuadas segundo essas normas, decisões judiciais já tomadas etc. Pergunta-se, então: as ações sobre terceirização serão julgadas segundo a Súmula 331 ou as novas leis, liberando-a, inclusive, na atividade-fim?

Há milhares de ações na Justiça do Trabalho suspensas por decisão do STF, como

resultado do acolhimento pela Corte da ação que questiona a constitucionalidade da Súmula 331 do TST (vedação da terceirização na atividade-fim).

## Questionamento da 331 no STF

Não por outro motivo a CEBRASSE, admitida como *amicus curiae*, vem insistindo que o STF continue essa ação, de forma a liberar milhares de empresas de um possível ônus, ou seja, de correrem o risco de perder reclamações em andamento devido a interpretações de juízes do trabalho. Esses podem decidir contra ou a favor a viabilidade de aplicação das leis liberando a terceirização na atividade-fim nos processos em curso.

Essa dúvida não existirá, ou no mínimo será muito reduzida, se houver uma decisão do STF declarando inconstitucional a 331; implicará na liberação da terceirização na atividade-fim, tanto como uma lei e com aplicação retroativa. Poderá viabilizar até ações rescisórias de empresas que foram condenadas.

Ao que tudo indica, o ministro Barroso, relator, está esperando a aprovação do projeto de lei da reforma trabalhista para dar continuidade à ação. Mas o correto é continuar com o julgamento, pois a ação ainda não perde a finalidade.

Se a nova lei não restringe a terceirização, ela a permite.

Fonte: Assessoria de Imprensa da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse)

CONSERVADORA

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)

# Por que a sua empresa precisa se adaptar ao marketing digital?



**Luís Gustavo Leão**  
*Publicitário, Jornalista,  
Especialista em Marketing e  
MBA em Gestão Empresarial.  
Sócio-diretor da Pop  
Comunicação Inteligente  
(www.popcomunicacao.com.br)*



**Ananias Eber Pereira da Costa**  
*Advogado, Publicitário,  
Jornalista, Especialista em  
Marketing, Sócio-Diretor da Via  
Comunicação 360.*

Falar de marketing digital hoje em dia está cada vez mais comum. A grande verdade é que a forma das empresas divulgarem seus produtos e serviços mudou muito, pois os hábitos dos consumidores e clientes também mudaram. Já foi o tempo que o programa noturno das pessoas era apenas assistir a novela. Hoje, elas assistem a programação da TV, mas também navegam pela internet, utilizam diversas redes sociais, se comunicam pelo aplicativo Whatsapp, leem revista e escutam música, tudo ao mesmo tempo.

Se os hábitos mudaram, se as pessoas estão consumindo cada vez mais as novas mídias, principalmente as digitais, as marcas e empresas precisam estar presentes nestas plataformas e comunicar com estes públicos e com os seus clientes de forma eficiente.

E a sua empresa como está?

Tudo mudou. A mídia mudou e utilizar apenas a forma antiga de divulgar o seu negócio e falar com o seu público não basta e não funciona mais. É preciso interagir com o novo cliente, agora, cada vez mais participativo. Nas agências de propaganda, muita coisa também mudou, e se as agências não estiverem preparadas para divulgar a marca de seus clientes desta nova forma, em pouco tempo também estarão fora do mercado.

A internet já é a segunda maior mídia do país, atrás apenas da TV. Para se ter uma ideia do impacto disso, segundo dados da rede social Facebook, oito em cada 10 internautas brasileiros possuem um perfil. Mas marketing digital é Facebook? Justamente por estes números, estatísticas e por essa rede social ser hoje a maior do mundo, muitas pessoas acreditam que fazem

marketing digital em suas empresas apenas pelo fato de possuírem uma conta ativa. O Facebook é sim uma forma de divulgação presente no ambiente digital, mas o marketing digital não resume-se apenas a ela. Existem diversas outras possibilidades. Assim como no ambiente off-line, existem outras formas de divulgação como TV, rádio, jornal, revista, outdoors, ações promocionais, dentre outras; no ambiente digital também existem formas de divulgar o seu negócio, que vão desde o Facebook, Instagram e outras rede sociais, até divulgação no Youtube, Google Adwords, Whatsapp, rede de Display (banners), remarketing, sites, blogs, email marketing, landing pages, aplicativos, dentre outras.

O marketing digital comparado com as mídias de massa em relação ao investimento em mídia, possui um custo muito menor, e além disso, com a possibilidade de medir resultados, através de métricas e relatórios. Isso significa que quando se faz um anúncio de revista por exemplo, você sabe qual o público e tiragem daquele veículo, mas não consegue saber quantas pessoas realmente viram o seu anúncio efetivamente. Já na internet os resultados e impactos são todos controlados e medidos, o que ajuda muito na análise de retorno do investimento (ROI) e do custo x benefício.

Você já parou pra pensar como um cliente busca o telefone da sua empresa? Já foi o tempo que o catálogo telefônico era a principal forma de divulgação e busca por telefones. Hoje, a maior parte das pessoas buscam pelo mecanismo de pesquisa do Google. Inclusive, cerca de 70% das pessoas buscam pelo próprio aparelho de celular.

Se um cliente buscar a sua empresa na internet, ele consegue encontrá-la? E o seu site está atualizado para ser melhor visualizado pelos dispositivos móveis?

É uma boa reflexão! O seu negócio precisa de presença estratégica neste ambiente. É o que chamamos de presença digital. E ainda, se a maior parte dos acessos são feitos através de dispositivos móveis, como celulares e tablets, o seu site também precisa estar atualizado para melhor se adaptar para o mobile, de forma mais responsiva, ou seja, que tenha uma rápida conversão do anunciado em renda para empresa.

É muito importante sabermos também que o perfil deste novo consumidor também mudou. Ele não apenas recebe informação como antigamente assistia a TV ou escutava o rádio. Hoje, com a possibilidade de interação na internet, ele curte, discorda, compartilha e manda mensagem. E ele busca

informação de qualidade e não apenas promoção e anúncios publicitários. Fazer só propaganda no ambiente digital e nas redes sociais não funciona e é um grande erro. No marketing de conteúdo, as empresas precisam atuar de forma marcante e profissional, produzindo conteúdos relevantes, que sejam de interesse do seu target. Na era das plataformas digitais interativas, a essência de todo o processo é o consumidor. Ele mudou, não quer ser apenas expectador nos processos entre emissor e receptor. Ele busca interação de igual para igual. Por isso, conhecê-lo, respeitá-lo e considerá-lo é peça fundamental e importante nessa relação.

Caso desejem de fato tomar conta dos seus destinos e de seus mercados no futuro, a maneira de pensar comunicação, marketing e novas tecnologias por parte da maioria das empresas, ainda precisa passar por uma

grandiosa evolução e adaptação.

Por outro lado, não significa que as antigas formas de divulgação, como a TV, rádio, jornal e revista vão acabar ou que as empresas não devem utilizá-las. Muito pelo contrário, elas atingem muito bem o seu cliente onde a internet às vezes não atinge. O importante é a reflexão e análise sobre a mudança dos hábitos e perfis dos consumidores de acordo com os objetivos, públicos e verba da sua empresa, utilizar um mix de comunicação e mídia on e offline, capaz de conversar com seu público de forma clara, com o melhor custo-benefício, e principalmente, com foco em resultados.

Alguns vão encarar essa realidade com temor, outros enxergarão nela a oportunidade de serem pioneiros nestas novas formas de marketing. Estes, ao que tudo indica, serão os líderes de seus segmentos depois de redefinidos.

# ASSOCIE-SE AO



## SEAC<sup>®</sup>-MG

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

ISO 9001:2008. Desde 12/2008

**União para defesa dos interesses e direitos das empresas de Asseio e Conservação!**  
**Associativismo atuante, Representatividade forte.**

Até a data do vencimento, a associada tem 20% de desconto no pagamento da mensalidade  
**Informações: [www.seacmg.com.br](http://www.seacmg.com.br)**



# PERSEVERANÇA. CONFIANÇA E TRANSPARÊNCIA.

SIMPLES ATOS QUE NOS LEVAM  
A GRANDES CONQUISTAS.

## NOVA SEDE SINDESP-MG

Mais segurança, modernidade e conforto. Essa é uma conquista das empresas associadas e uma consolidação das ações do Sindesp-MG que visa promover o fortalecimento do segmento e qualificação da categoria.

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

[/SindespMinasGerais](#) | [sindesp-mg.com.br](http://sindesp-mg.com.br)

Av. Raja Gabáglia 2000 - Sala 334 - Torre I - Estoril - Belo Horizonte/MG



## Deputado Laércio participa da Conferência Internacional do Trabalho, na Suíça

O deputado federal Laércio Oliveira (SD/SE) participou da 106ª Conferência Internacional do Trabalho, que aconteceu entre os dias 05 e 16 de junho, em Genebra, na Suíça, quando foram discutidos temas como migração, direitos e princípios fundamentais do trabalho e paz. A OIT excluiu o Brasil da lista de possíveis infratores das normas trabalhistas internacionais. Com isso, a entidade não avaliza as acusações de que a modernização das leis do trabalho no país poderá infringir direitos do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou uma lista de 24 países que terão que prestar esclarecimentos sobre possíveis desrespeitos às normas da organização. Estão nessa lista países como Malásia, Polônia, Ucrânia, Reino Unido, Venezuela e Paraguai.

“O Brasil está modernizando a sua lei para gerar empregos. É o reconhecimento internacional de que a nossa modernização das leis trabalhistas não infringe qualquer direito”, disse Laércio Oliveira.

A embaixadora brasileira na ONU, Maria Nazareth Farani Azevêdo, discursou na Assembleia Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no dia 13 de junho (terça-feira), sobre a modernização das relações trabalhistas. “Ela é essencial para o fortalecimento da negociação coletiva, tornando as regras claras e objetivas, de modo a aumentar a segurança jurídica e gerar emprego. A Constituição Federal do Brasil consagra uma grande quantidade de direitos trabalhistas para proteger os trabalhadores. O projeto de lei não altera qualquer direito constitucional. A jornada de trabalho semanal não vai mudar. As disposições



Deputado Federal Laércio Oliveira

relativas ao trabalho intermitente visam trazer à formalidade milhares de trabalhadores que atualmente não gozam de proteção social”, informou.

Já na quarta-feira, 14, o vice-presidente da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), Ágide Meneguette, defendeu a necessidade de se ampliar o espaço de negociação nas relações trabalhistas, sem sacrifício de direitos, para diminuir a informalidade, incentivar o emprego e reduzir os conflitos. “A globalização e as novas tecnologias alteraram o sistema de produção e o comportamento dos produtores em todo o mundo muito rapidamente. Com isso, é preciso reconhecer que as rupturas no ambiente produtivo e no mundo do trabalho trazem desafios novos às sociedades, qualquer que seja o estágio do seu desenvolvimento”, afirmou.

Entre estes desafios está a ga-

rantia da proteção jurídica aos trabalhadores e aos empregadores. “Parece claro que sistemas de proteção mais abertos e flexíveis têm mais sucesso em assegurar um maior dinamismo ao mercado, menores taxas de desemprego e oportunidades mais realistas para elevação dos salários e melhoria de trabalho”, disse.

Ao falar que o Brasil tem uma tradição de “regulação mais paternalista e estatutária das relações de trabalho, deixando pouca margem para a negociação”, Meneguette afirmou que o resultado é que “convivemos com uma alta taxa de desemprego, um grande contingente de trabalhadores à margem da formalidade e de qualquer proteção efetiva”, além de um “um excesso de judicialização de conflitos”.

*Fonte: Assessoria de Imprensa do deputado federal 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](mailto:sac@seacmg.com.br)

Entidade Certificadora



Apoio

**SINDEAC**

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.



# Soluções completas em produtos para **Higiene e Limpeza**



Menos desperdício, mais  
economia e maior produtividade



QUANTO MAIS,  
**BENEFÍCIOS**  
VOCÊ OFERECE,  
**MAIS VOCÊ RECEBE**  
**DE VOLTA!**

**Economia:**  
Desconto de  
20% sobre o valor  
da contribuição.

**Oportunidade:**  
isenção de  
impostos sobre o  
valor do benefício

**Felicidade:**  
um profissional  
valorizado  
trabalha  
feliz.

**Praticidade:**  
02 dias de prazo  
para crédito  
no cartão

**MOURA**  
**BENEFÍCIOS**

**Tarifa Zero:**  
isenção total de  
administração,  
emissão e  
entrega\*.

**Produtividade:**  
motivação para  
produzir mais.

**Gratidão:**  
profissionais  
gratos agem com  
reciprocidade.

**Gestão  
online:**  
garante mais  
autonomia  
para a sua  
empresa.

APROVEITE CONDIÇÕES  
E PRAZOS DIFERENCIADOS

\*Oferta válida para a contratação dos benefícios Vale Refeição, Alimentação e Auto em pedidos acima de 10 cartões. Modalidade Pré-Pago com fidelidade de 24 meses. Em caso de solicitação de reemissão de cartões, será cobrada uma tarifa de R\$6,00/cartão.

Rua Doutor Jose Peroba 297 - Edf. Atlanta, Sala 1104 | Bairro: Stiep, 41.770-235  
Salvador/Bahia | CNPJ: 27.711.163/0001-39 | Tel: (31) 9 8498-4310 - (71) 2626-5247

Parceiro

