

Cuidados na adoção da jornada 12 x 24 ou 12 x 36 horas



Apesar de prevista na Convenção Coletiva, é necessário acordo e homologação no Sindicato dos Empregados e registro periódico no Ministério do Trabalho

O assunto já foi exaustivamente explanado na Revista Diretor Funerário e o SEFESP diariamente atende associados em dúvida sobre o tema, mas mesmo assim ainda há empresários desavisados, que erram ao adotar as jornadas especiais de trabalho de 12h X 24h ou 12h X 36h.

O art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso XIII, estabelece a jornada máxima de oito horas diárias e 44 semanais, permitindo aos sindicatos a flexibilização via acordo ou convenção coletiva.

Jul/2012 a Jun/2013

QUALIDADE E CONFIANÇA

71 Santa Ceia Cerejeira

CAS

Mais modelos no site
www.casindustrial.com.br

Fone/Fax: 48 3652-1337
email: cas@casindustrial.com.br

Assim, a Convenção Coletiva de Trabalho, acordada em novembro de 2011 entre o Sindicato dos Empregados em Cemitérios e Funerárias Particulares do Estado de São Paulo - "SEMCESP" e o Sindicato das Empresas Funerárias do Estado de São Paulo - "SEFESP", reafirma, em sua cláusula décima terceira a possibilidade das empresas funerárias adotarem a jornada 12x24 ou 12x36. O acordo diz:

Fica facultada a adoção de jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 24 horas de repouso, e/ou jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de repouso, mediante Acordo Coletivo, que deverá obrigatoriamente ser firmado pelas partes e depositado no Sindicato para registro.

O protocolo junto ao Ministério do Trabalho, não poderá ultrapassar a 30 dias da entrega da documentação junto ao Sindicato dos Empregados, sob pena de a parte prejudicada com a demora do registro representar ao Ministério do Trabalho tal situação.

A prática vem sendo adotada pelas empresas funerárias particulares do Estado de São Paulo, desde 2006, porém, requer atenção.

Conforme está expresso no texto citado acima, para ter validade é necessário um termo de acordo coletivo entre patrões e empregados.

Esse acordo precisa ser homologado pelo Sindicato (dos funcionários) e necessariamente protocolado no Ministério do Trabalho. O acordo de jornada pode ser firmado anualmente ou bianualmente.

"As empresas também precisam ficar atentas porque esse acordo coletivo tem que ser renovado quando vencido", salienta Ângela Andreotti, do SEFESP, citando um dos principais descuidos cometidos pelos empresários do setor funerário ao adotar a jornada especial de trabalho.

A adoção da Jornada tem se mostrado interessante para a maioria das empresas, mas é necessário estudar cada realidade com atenção. Uma vez decidida, é importante fazer tudo certinho, para não correr riscos trabalhistas.

O processo de homologação da Jornada diferenciada, segundo o SEFESP, é trabalhoso, mas não é difícil.

"Se o acordo não estiver homologado e registrado corretamente, na hora dos acertos trabalhistas por rescisão contratual, o empresário corre o risco de ter que arcar com despesas inesperadas", comenta Ângela.

Uma eventual fiscalização do Ministério do Trabalho também pode encontrar irregularidades

nesse processo e multar a empresa, irregularidade no sentido de estar praticando as jornadas 12x24 ou 12x36 sem ter firmado e registrado o acordo entre os funcionários no órgão do Ministério do Trabalho.

O SEFESP tem orientado todos os seus associados na adoção da Jornada diferenciada, acompanhando passo a passo do processo e, inclusive, alertando sobre as datas de vencimento dos contratos homologados no Ministério do Trabalho.

Para maiores informações: sefesp@uol.com.br ou (14) 3227-4448. ■

INOVAÇÃO

IMPRESSORAS PARA FAIXAS DE COROAS

Ganhe tempo, economia e qualidade

Impressão em várias linhas para textos grandes.

Tamanhos da impressão: até 99cm de comprimento e 10cm de largura

Usa fonte do Windows para tamanho e formato das letras.

É possível imprimir na mesma faixa, o texto da homenagem, e no rodapé em letras menores, divulgar o nome e o telefone da floricultura ou funerária.

Permite incluir imagens e logomarca nas faixas.

Tempo de impressão: 7 segundos.

Cores da impressão: preto, azul, verde, vermelho e dourado.

Garantia de 1 ano.

Acompanha CD de instalação, CD com o programa de criação das faixas e sugestões de frases e homenagens.

L A I D O M

EXCELÊNCIA EM PRODUTOS FUNERÁRIOS

PLUS

TOP



Rua Dep. Atilio Almeida Barbosa, 36
- Boa Vista - 82560-460 - Curitiba/PR
- Fones: (41) 3296-1275 / 3344-8302
- Site: www.laidom.com.br

Cuidados na terceirização de funcionários na empresa

Prática, a solução não pode ser utilizada nos setores da empresa que trabalham com “atividade fim”



Em vários setores econômicos a terceirização de determinadas atividades dentro da empresa é uma alternativa bastante adotada e em vários casos viável. Nas empresas funerárias, os exemplos mais comuns são a terceirização da limpeza, da segurança e, em alguns casos, da equipe de vendas.

A terceirização pode ser aplicada em todas as áreas da empresa definida como atividade-meio.

Para identificar as áreas que podem ser terceirizadas deve-se analisar criteriosamente o contrato social das empresas e definir acertadamente a atividade-fim.

A CLT, no art. 581, § 2º dispõe que se entende por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

É ilegal a terceirização ligada diretamente ao produto final, ou seja, a atividade-fim. Isolando a atividade-fim, todas as demais podem ser legalmente terceirizadas.

A atividade-fim é a constante no contrato social da empresa, pela qual foi organizada. As demais funções que nada têm em comum com a atividade-fim são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas.

ATENÇÃO - Definidos os conceitos, os especialistas, no entanto, ressaltam que para que essa forma de contratação de serviços tenha êxito, é necessário o cumprimento de alguns procedimentos e regras básicas.

É importante saber: “Os contratantes de serviços terceirizados são co-responsáveis pela mão-de-obra terceirizada em suas dependências perante reclamações trabalhistas”. Isto significa, que poderão responder por dívidas trabalhistas e previdenciárias de empregados que trabalhem em suas instalações, embora vinculados a empresas de prestação de serviços.

Outro fator que merece destaque na contratação de terceiros é a retenção tributária, ou seja, retenção de INSS, PIS, COFINS, CSLL, ISS e IRRF. A contratante não efetuando as respectivas retenções, em procedimento de fiscalização tributária, deverá recolher os tributos, mesmo que não os reteve.

Conforme decisões do TST - Tribunal Superior do Trabalho, existindo a terceirização ilícita ou ilegal é configurado o vínculo trabalhista, sendo a Tomadora responsável solidária, de acordo com a Justiça do Trabalho que determina o vínculo empregatício.

Ocorrendo a determinação do vínculo trabalhista pelo juiz, a Tomadora é responsável imediatamente pelo pagamento

de todas as verbas trabalhistas a que o funcionário tem direito.

Também, a Justiça do Trabalho vem decidindo que, se a empresa terceirizada não tiver recursos suficientes para os pagamentos das verbas relativas a reclamações trabalhistas, caberá à empresa Contratante o pagamento das verbas trabalhistas reclamadas.

Isso significa, mesmo não sendo considerado o vínculo trabalhista, que a Tomadora pagará os direitos trabalhistas, nos casos em que a terceirizada não honre seus compromissos com os funcionários.

Por isso, a escolha do terceirizado é de fundamental importância para que a tomadora não tenha contratados trabalhistas, os quais não são totalmente inevitáveis, mas podem ser

reduzidos ao contratar uma empresa idônea.

Como verificamos, em qualquer caso, se o funcionário não receber as verbas trabalhistas, a tomadora é responsável, configurando ou não o vínculo. Dessa forma, é muito importante, ao selecionar a terceirizada averiguar sua capacidade financeira, sua idoneidade e exigir garantias.

A FORMA LEGAL

A terceirização legal é aquela que segue os preceitos jurídicos e da legislação, respeitando as normas regulamentares, tais como a Súmula 331 – Tribunal Superior do Trabalho, este abaixo mencionado:

Nº 331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e

21.11.2003

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Histórico:

Súmula alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000

Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994

Nº 331 (...)

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).

Vale lembrar que é permitido apenas locar mão-de-obra na forma de empresa de Trabalho Temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/74, previamente autorizadas pelo Ministério do Trabalho e nos casos de Trabalho Avulso Sindicalizado amparado pelo artigo 513, § único do CLT. ■

PRINCIPAIS PRÁTICAS PROIBIDAS NA TERCEIRIZAÇÃO

- Compra ou aluguel de mão-de-obra de terceiros que agem fraudulentamente. Exemplo: empreiteiros e agenciadores que locam mão-de-obra, não autorizados pelo Ministério do trabalho, que não se enquadram no Trabalho Temporário (Lei 6.019/1974).
- Exclusividade – prestador de serviço trabalha somente para uma empresa.
- Tomador que supervisiona diretamente as atividades do seu contrato, dando ordens aos empregados do seu contratado.
- Os empregados da contratante são subordinados da contratada.
- Tomador controla jornada de trabalho dos empregados da contratada (horário, frequência, etc.).
- Contratação de pessoas jurídicas não especializadas.
- O tomador não respeita a legislação e os entendimentos da Justiça do Trabalho sobre o assunto.
- Contratação de serviços a serem executadas na atividade-fim do Tomador, exceto trabalho temporário.
- A prestadora de serviços paga salários menores do que a empresa contratante ou suprime seus direitos.
- Cláusulas abusivas a favor da empresa Tomadora (Exemplo: preço baixo, supervisão direta, subordinação, etc.)
- A empresa contratante deixa de pagar verbas salariais aos empregados que trabalham na contratada.
- A atividade-fim da contratante é a mesma do tomador.
- Não cumpridas as normas de segurança e saúde do trabalho, previstas na legislação.
- Pessoalidade na prestação do serviço. Exigência da prestação de serviço única e exclusivamente por um determinado empregado da contratada.

A diferença entre Trabalho Temporário e Trabalho Terceirizado

Trabalho Temporário ou Terceirizado? Muito se tem falado ultimamente, e de forma equivocada, sobre Trabalho Temporário e Mão de Obra Terceirizada, como se fossem conceitos idênticos de colocação de Mão de Obra adotados nas empresas.

A Lei 6019/74 define que trabalho temporário é todo aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Dentro desse conceito teríamos a necessidade da mão-de-obra temporária em substituição de empregado que se afasta por

motivo de Férias, afastamento por Doença/Acidente, licença Maternidade ou outros motivos legalmente reconhecidos, ou nos casos de acréscimo extraordinário de serviços, que ocorre freqüentemente nas chamadas sazonalidades (épocas de picos nas vendas, como Natal, Dias das Mães / épocas de aumento expressivo de produção / paradas de manutenção da indústria petroquímica).

A Legislação (Lei 6019/74) criou a figura da Empresa de Trabalho Temporário, que é a entidade Jurídica constituída especificamente para colocar à disposição de outras empresas, mediante Contrato de Prestação de Serviços, trabalhadores temporários, devidamente



INDÚSTRIA DE URNAS TANABI LTDA.

NOVO TELEFONE: (17) 3272-9494

Av. Antonio Gonçalves de Oliveira, 150 - Distrito Industrial I - Cx.Postal 73 - Tanabi - SP

www.urnastanabi.com.br - e-mail: vendas@urnastanabi.com.br

LANÇAMENTOS!

Ref. 8317

Ref. 8313

TRADIÇÃO - QUALIDADE - SERIEDADE

qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Por definição, temos neste tipo de contratação, de um lado, uma empresa Tomadora de Serviços, ou seja, aquela que tem a necessidade da mão-de-obra temporária, e de outro, a Empresa de Mão de Obra Temporária, que é contratada para selecionar, contratar e remunerar esta mesma mão de obra.

Outra característica do Trabalho Temporário é a duração do Contrato por 90 (noventa) dias, podendo ser, caso persistam a ocorrência dos motivos que deram ensejo à contratação (substituição eventual ou acréscimo extraordinário de serviços), prorrogados por mais 90 dias, desde que formalizada solicitação específica junto ao Ministério do Trabalho. A remuneração e condições de trabalho (benefícios, Jornada, etc) devem ser iguais aos

do trabalhador ativo que exerça a mesma função no Tomador de Serviços.

TERCEIRIZADO

O Trabalho Terceirizado se caracteriza pela necessidade da empresa de focar sua energia e atenção para o objeto de sua atividade principal. É aplicado nos casos em que a empresa não pode desperdiçar tempo com o controle e coordenação de tarefas e serviços não ligados ao seu principal objetivo.

Com isso criou-se a figura do Trabalho Terceirizado, que tem como meta redirecionar o foco da atenção do empresário e de seus colaboradores para aquelas atividades que são prioritárias na vida das organizações, seu objeto principal, repassando a Empresas de Prestação de Serviços Terceirizados, tarefas consideradas acessórias.

A relação operacional do Trabalhador Terceirizado não pode se dar com a empresa tomadora ou seus representantes, o que quer dizer: não pode haver, sob pena de se caracterizar vínculo empregatício com a empresa tomadora, qualquer relação de subordinação hierárquica, ou vínculo operacional.

Para resolver tal situação a empresa prestadora de serviços deve dispor um funcionário para a ligação entre a empresa Tomadora e o Trabalhador Terceirizado, evitando assim o contato direto. Esse elemento operacional teria como função repassar ordens, advertências e toda e qualquer instrução que se faça necessária ao bom andamento dos serviços. ■

Fonte: Informe RH / Grupo NPO

Pagamento de comissão a vendedor não pode descontar taxa de cartão de crédito

Entendimento
do TRT considera
que os encargos
financeiros pertencem
exclusivamente à
empresa



Em acórdão da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a desembargadora Iara Ramires da Silva entendeu que a **“comissão tem como base de cálculo o total da venda realizada pelo trabalhador”**.

No caso analisado pela turma julgadora, o trabalhador alegou que recebia suas comissões, não pelo preço cheio do produto pago pelo cliente, mas sim pelo

A magistrada afirmou que tal percentual não deve ser descontado para efeito de comissão do vendedor, já que são encargos que pertencem, exclusivamente, à esfera de responsabilidade da empresa, que adota a sistemática de cartões de crédito tão somente para facilitar a compra pelo cliente e, assim, aumentar suas vendas.

Nesse passo, o valor de 10%, normalmente acrescido no preço dos produtos em vista dos encargos relativos à compra com cartão de crédito, não deve ser descontado para o cômputo da comissão a ser recebida pelo vendedor.

A desembargadora ressaltou que, agindo assim, o empregador transfere ao empregado encargo que lhe pertence, já que faz parte de suas próprias despesas e riscos como negócio.

Esse é procedimento defeso por lei, conforme se depreende do artigo 2º da CLT, que tem a seguinte redação: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Com esse entendimento, foram deferidas ao trabalhador as diferenças salariais decorrentes da variação entre o preço cheio pago pelos clientes e aquele recebido efetivamente, após o desconto do percentual relativo à compra/venda por meio de cartões de crédito. ■

valor da venda após o desconto de 10% relativo aos encargos da operadora de cartão de crédito, o que lhe acarretava prejuízo salarial.

Fonte: Guia Trabalhista