

Jornal

# Sindimetal



SINDIMETAL-PR

REMETENTE: SINDIMETAL-PR - Rua Ângelo Greca, 70 - Atuba- Curitiba-PR | CEP.: 82630-145 | Fone.: (41) 3218-3935

Nº 95 - JULHO/AGOSTO- 2017



# TERCEIRIZAÇÃO

Imagem: Shutterstock

## LEIA NESTA EDIÇÃO:

- ✓ Em seu editorial, o presidente do SINDIMETAL/PR comenta sobre a Reforma Trabalhista - pág 02
- ✓ Memória Sindical - A premiação ACP - pág 03
- ✓ Informe Jurídico - Dispensa de Empregados às vésperas da Data-Base- Indenização Adicional - pág 04
- ✓ Especial SINDIMETAL/PR - Terceirização - pág 08 a 10



“Garantias mínimas continuam existindo com a reforma; direitos não foram pura e simplesmente suprimidos.”

## Reforma Trabalhista... Estamos preparados?

**T**odos têm acompanhado o duelo que vem sendo travado há meses por conta da reforma trabalhista. A proposta agrada empresários e desagradada trabalhadores; é duramente criticada pelos membros do Ministério Público e do Poder Judiciário e defendida com afincos pelo Governo. E como vão ficar as relações trabalhistas e sindicais com a aprovação destas medidas?

Muito se fala em vantagens decorrentes da negociação direta, empresa e empregados. Será que isto, realmente, será um benefício? Será que as partes estão preparadas para alçar voo, para atuar como atores principais neste novo cenário?

Acredito que várias alterações são benéficas e atendem expectativas de empregados e empregadores nas tratativas rotineiras da relação de emprego. Não há razão, por exemplo, de não se poder fracionar férias, quando tal for de interesse do empregado e do empregador. Não há razão para depender de formalidades e condições absurdas para se emendar um feriado, ou fazer a troca do dia por uma folga mais atrativa e benéfica em outro período. Isso entre outras modificações propostas.

A própria terceirização, abordada nesta edição do Jornal do SINDIMETAL/PR, tem tudo para ser uma boa alternativa para empresas e empregados (ou desempregados) no atual momento. Para tanto, basta que as ferramentas sejam bem empregadas.

No mundo atual, com os avanços da informática e a facilidade de se obter informações, com as redes sociais, as pessoas não são mais tão despreparadas a ponto de serem engabeladas facilmente. E, novamente: garantias mínimas continuam existindo com a reforma; direitos não foram pura e simplesmente suprimidos.

Mas, vejo que empresas e empregados não têm o hábito de conversar e negociar os seus interesses e, assim, me pergunto se desempenharão este papel a contento.

Os empresários sempre tiveram os seus olhos voltados para a produção, para as vendas e se empenharam, em todos esses anos, para assegurar a sobrevivência do seu negócio. A grave crise econômica que assolou o país só veio agravar este quadro.

A maioria dos empresários mal costuma atentar para a negociação com empregados uma vez ao ano, quando da negociação coletiva na data-base, e ainda num processo que é conduzido pelo seu sindicato de classe. Será, então, que terão estrutura para assumir as suas próprias negociações a partir de agora? E se os sindicatos laborais intensificarem suas ações, como pretendem com a reforma, os empresários terão a calma e a experiência necessárias para conduzir o processo de negociação das suas empresas?

Num primeiro momento pode parecer bacana estar livre de algumas obrigações e vínculos, mas, é preciso lembrar que as empresas sempre ganham quando podem se valer de seus pares para apoio e aprendizagem. O problema de uma empresa hoje pode ter sido o problema de outra ontem, ou poderá ser o problema de amanhã. Se não se conversarem, nunca vão saber. O SINDIMETAL/PR é hoje o melhor espaço para que estas conversas ocorram e, certamente, continuará sendo no futuro.

Nos momentos de crise e de reformas, o importante é estarmos juntos, unidos e fortes. Como dizem os ditados, uma andorinha só não faz verão, e quem viver verá.

Boa leitura.

**ALCINO DE ANDRADE TIGRINHO**  
PRESIDENTE DO SINDIMETAL/PR

### EXPEDIENTE

O Jornal Sindimetal/PR é uma publicação bimestral, de distribuição gratuita do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná (Sindimetal/PR).

### DIRETORIA QUADRIÊNIO 2014/2018

Presidente: Alcino de Andrade Tigrinho  
Vice-presidente: Nelson Roberto Hübner  
Vice-presidente: Lauro Pastre Junior  
Vice-presidente: Guido Larsen  
Vice-presidente: Adalberto Boff Cardoso

Vice-presidente: Bernardo Luiz Coelho  
Vice-presidente: Antonio Gerson Fabricio  
Diretor: Ruben Caetano, Antonio Benedito de Oliveira

CONSELHO FISCAL EFETIVOS  
Victor Alfredo Hogan  
Edward Borgo

SUPLENTE  
Julio Maciel  
Dante Luiz Pangrácio  
Danny Berté

### DELEGADOS REPRESENTANTES JUNTO À FIEP

EFETIVOS  
Alcino de Andrade Tigrinho  
Nelson Roberto Hübner

SUPLENTE  
Lauro Pastre Junior  
Edsel Schwarz

### CONSELHO DE EX-PRESIDENTES

Luiz Antonio Borges (in memoriam)  
Elcio Rimi  
Roberto Sotomaior Karam

REDAÇÃO  
Comunicação do Sindimetal/PR

JORNALISTA RESPONSÁVEL:  
Myriam Veiga- MTB 25819  
Diagramação e Fotografia: Myriam Veiga

Impressão: Editora Mona Ltda-ME -  
CNPJ.: 0527.6848.0001/61  
Tiragem: 3.000 exemplares  
e-mail:  
comunicacao@sindimetal.com.br  
SITE - www.sindimetal.com.br

## Memória Sindical SINDIMETAL/PR

### 1999: “SINDIMETAL/PR ganha prêmio da ACP”

**D**esde a sua fundação até os dias atuais, um dos principais objetivos do SINDIMETAL/PR é promover ações inovadoras, projetos e troca de experiências, visando o aprimoramento do setor metalmetânico no Estado. E esses esforços vem sendo reconhecidos nestes 57 anos de atividades em prol da produtividade e competitividade das indústrias paranaenses.

Prova disso foram as inúmeras condecorações e homenagens recebidas pelo sindicato, o que comprova o respeito para com os associados e filiados no desenvolvimento de atividades pautadas na ética e seriedade de propósitos.

Em 1999, o SINDIMETAL/PR foi agraciado pela Associação Comercial do Paraná com o prêmio ACP de Comércio Exterior - Programa de Internacionalização da Empresa Paranaense. Naquele ano, o sindicato foi condecorado por promover o comércio exterior às empresas associadas ao sindicato.

## Jornal do Sindimetal



Dirigido aos associados e parceiros do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná

Edição Nº 12 • Novembro/Dezembro/1999

SINDIMETAL-PR  
Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná

### PRÊMIO

## Sindimetal ganha prêmio da ACP

No dia 11 de novembro, o Sindimetal foi agraciado com o “Prêmio ACP de Comércio Exterior - Programa de Internacionalização da Empresa Paranaense”, na categoria Sindicato Patronal. A premiação veio coroar os esforços do Sindimetal em seu trabalho de

promoção do comércio exterior entre suas empresas associadas. “Além da organização das missões internacionais, o Sindimetal também tem promovido acordos e parcerias com entidades internacionais visando à atração de investimentos estrangeiros para suas empresas de base”, lembra César Scigliano, gerente institucional.

Ao todo, 11 categorias foram reconhecidas pela Associação Comercial do Paraná. Uma solenidade, no teatro Paulo



*O presidente Elcio José Rimi destacou a importância do prêmio. Abaixo a equipe do Sindimetal junto ao presidente do Sistema FIEP, José Carlos Gomes Carvalho*

Autran, marcou a entrega do prêmio. “Esse prêmio foi uma surpresa para nós, pois apesar de acreditarmos que fazemos um bom trabalho nesse sentido, também temos consciência de que outros Sindicatos Patronais têm ações expressivas nessa área. Foi com um orgulho indistigável que recebemos o Prêmio”, finalizou Elcio José Rimi, presidente do Sindimetal.



## Dispensa de Empregados às Vésperas da Data-Base – Indenização Adicional

Empresas devem estar atentas para a contagem do aviso prévio proporcional.

O legislador brasileiro, visando evitar que as empresas dispensem seus empregados às vésperas da data-base da categoria, ou seja, data em que os salários são aumentados via instrumento coletivo resultante de um processo negocial, instituiu uma indenização adicional através da Lei 6.708/79 e Lei 7.238/84, as quais se encontram em plena vigência.

O artigo 9º de ambas as leis determina: “O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que anteceda a data da sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.”

O MTE – Ministério do Trabalho e Emprego disciplina a questão através da Ementa Normativa 19, a qual estabelece que é devida ao empregado, dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data-base de sua categoria, indenização equivalente ao seu salário mensal.

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em razão dos vários processos questionando o assunto no curso dos anos, editou as Súmulas nº 182, 242 e 314.

Ou seja, consideradas as referências legais citadas, as empresas devem observar:

a) Quando é devida a Indenização Adicional: nos casos de dispensa sem justa causa (motivada pelo empregador), inclusive rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado, no prazo de 30 dias que antecede a data-base.

b) Data da dispensa: a data da definitiva cessação do vínculo empregatício.

c) Contagem do Aviso Prévio:

O prazo do aviso prévio, indenizado ou não, integra-se ao contrato de trabalho para todos os fins legais. Assim, essa indenização será devida quando o último dia do aviso prévio trabalhado recair no período de 30 dias que antecede a data-base. No caso de aviso prévio indenizado, a data da dispensa será aquela em que terminaria, hipoteticamente, o aviso

instituiu o aviso prévio proporcional, acrescentando aos 30 dias iniciais mais 03 dias para cada ano de trabalho, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias. Nesta hipótese, o aviso prévio proporcional deve ser considerado em sua integralidade para verificar se a indenização adicional será devida ao empregado. Assim, recai no término do aviso-prévio proporcional (sua projeção) nos 30 dias que antecedem a data-base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na Lei 7.238/84.

e) Valor da Indenização: corresponde a um salário mensal, no valor devido na data da comunicação da dispensa, considerados os adicionais legais ou convencionais aplicáveis ao mesmo, não sendo computada a parcela relativa ao 13º salário.

f) Contrato de Trabalho por Prazo Determinado: Na hipótese de rescisão antecipada de contrato de trabalho firmado por prazo determinado, motivada pelo empregador, sem justa causa, dentro do prazo dos 30 dias que antecedem a data-base, é devida a indenização adicional. Entretanto, se o término do contrato (data final prevista) ocorrer em tal prazo, o entendimento dos Tribunais é de que não será devida a indenização, uma vez que, neste caso, não se vislumbra a intenção do empregador de não pagar o reajuste salarial.

g) Término do aviso prévio durante o mês da correção: Se o aviso prévio, mesmo que indenizado, terminar dentro do mês em que seja devida a correção dos salários, o empregado fará jus a todas as parcelas rescisórias calculadas com base no salário reajustado, não sendo devida a indenização adicional.

### ATENÇÃO

Considerando que a data-base da categoria metalúrgica, mecânica e de material elétrico representada pelo SINDIMETAL/PR é 1º de dezembro, será devida a indenização adicional nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, ou extinção antecipada de contrato a prazo, motivadas pelo empregador, cujo aviso prévio (trabalhado ou indenizado), ou data da rescisão antecipada, se encerre/ocorra no curso do mês de novembro próximo

prévio, se tivesse sido cumprido. Ou seja, se o período correspondente ao aviso-prévio indenizado (sua projeção) terminar dentro dos 30 dias anteriores à data da correção salarial, será devida a indenização de 01 mês de remuneração.

d) Importante - Aviso Prévio Proporcional: A Lei 12.506/2011

## PROGRAMAÇÃO DE CURSOS 2017 SINDIMETAL/ PR

### OUTUBRO

- ✓ Desenvolvendo competências de gestão de pessoas;
- ✓ Gestão de Almoxarifado - armazenamento e movimentação;
- ✓ Como desenvolver equipes bem sucedidas;

### NOVEMBRO

- ✓ Relações Humanas no trabalho;
- ✓ Administração do tempo;
- ✓ Comunicação empresarial.

**DESCONTOS ESPECIAIS AOS ASSOCIADOS E FILIADOS.**



## SINDIMETAL/PR recebe a visita de representantes do SEBRAE/PR



O Presidente do Sindimetal/PR, Alcino de Andrade Tigrinho, e a gerente sindical da entidade, Dra. Luciana Rocha Lopes, receberam no dia 20/07/2017, em visita ao Sindicato, o gerente regional e o gestor da linha de empreendedorismo da regional Leste do Sebrae/PR, José Ricardo Castelo Campos e Marcelo Canteiro de Castro, respectivamente.

O objetivo do encontro foi estreitar as relações entre as entidades a fim de estabelecer, futuramente, parcerias para a realização de ações em prol do desenvolvimento de micro e pequenas empresas do setor metalmeccânico nas bases de atuação das duas entidades. Esta foi a segunda reunião realizada pelas instituições visando este propósito.

O primeiro encontro aconteceu em 29 de junho, quando o Sindimetal/PR visitou a unidade do Sebrae e foi recebido pelo Diretor de Administração e Finanças, Sr. José Gava Neto, pelo Gerente da Unidade de Ambiente de Negócios, Cesar Reinaldo Rissete, e pela Gerente da Unidade de Gestão de Pessoas, Alba Anastácio Soares.

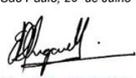
## SINDIMETAL/PR recebe declaração de recomendação - Certificação ISO 9001:2008 - SGS



É com grande satisfação que informamos que, durante a auditoria realizada nos dias 19 e 20 de julho de 2017, pela SGS ICS Certificadora Ltda, foi recomendada a Recertificação do Sistema de Gestão da Qualidade do SINDIMETAL/PR nos padrões da Norma ISO 9001, versão 2008.

No processo não foram constatadas não conformidades, o que demonstra o envolvimento e o trabalho zeloso de toda a equipe de colaboradores e diretoria. O comprometimento na busca pela excelência no atendimento e na prestação de informações e qualificação às empresas associadas e filiadas continua.




<b>DECLARAÇÃO</b>
<p>Declaramos para os devidos fins que a empresa <b>Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná - SINDIMETAL/PR</b>, situada à Rua Ângelo Greca, 70 - Atuba - Curitiba - PR - CEP 82630-145, após ter seu Sistema de Gestão auditado em relação às normas de referência ISO 9001:2008 durante o período de 19 e 20/07/17, foi recomendada para a sua recertificação. Desta forma e de acordo com os procedimentos internos da SGS ICS Certificadora Ltda., informamos que o processo de certificação está atualmente em fase de revisão técnica independente para a emissão do(s) respectivo(s) certificado(s), com o seguinte escopo de certificação:</p>
<p><b>Português:</b> Prestação de serviços de informação, capacitação e orientação às empresas do segmento metalmeccânico.</p>
<p><b>Inglês:</b> NA.</p>
<p>São Paulo, 20 de Julho de 2017.</p>

<p><b>Edgard Roberto Ongarelli</b> Auditor Líder SGS ICS Certificadora Ltda. CNPJ N.º 00.272.073/0001-32</p>
<p><small>SGS ICS Certificadora Ltda   Av. Andrômeda, 832 - 5ª andar - CEP 06473-000 - Barueri - SP</small></p>

# Grupo de RH do SINDIMETAL/PR traz para debate o tema: eSocial



Objetivando a comunicação unificada das informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS, e com o argumento de que a transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas, o Governo Federal instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Ainda, segundo o Governo Federal, a implantação do eSocial viabilizará garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizará e simplificará o cumprimento de obrigações, eliminará a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, e aprimorará a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias.

Entretanto, já se sabe que implantar e cumprir de forma correta esta determinação legal não é tão simples assim. O novo sistema exigirá

uma grande mudança cultural das organizações, desde a direção até o “chão de fábrica”, passando de forma mais complexa pelo setor de recursos humanos. Para tanto, é fundamental que a empresa esteja preparada e bem estruturada para lidar com o novo sistema.

Mas, afinal, o que muda para o setor de RH e qual o impacto da nova ferramenta para a empresa?

A reunião do Grupo de RH do mês de julho tratou exatamente deste assunto: “eSocial: Gestão da Mudança”. O evento aconteceu no dia 17-07-2017, na sede do sindicato.

Para abordar o tema, o SINDIMETAL/PR convidou o atual diretor do Espaço de Desenvolvimento da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-PR), Yonder Kou.

Durante a sua apresentação, Yonder comentou sobre o histórico e surgimento do eSocial, bem como os impactos do novo sistema nos processos das empresas, na gestão de pessoas, nos sistemas tecnológicos, na fiscalização, bem como alertou para o risco de aumento das multas pelo não cumprimento da legislação, e celeridade na sua aplicação, já que tudo será informado on-line.

Segundo o diretor, a grande preocupação quanto à implantação do eSocial é como engajar a empresa no sistema, uma vez que todos os setores serão impactados pela nova ferramenta.

“O maior desafio para o RH é levar esse projeto para as empresas, inclusive para alta direção, conscientizando a todos sobre a importância da mudança de cultura na execução dos processos. E para isso, é preciso adequar os sistemas. Além disso, qualificar o profissional de RH torna-se, a partir de agora, essencial”, disse Yonder.

Para minimizar problemas com a ferramenta, o diretor da ABRH sugere algumas medidas preventivas, tais como:

- **Legislação:** O eSocial não vai promover alterações nas leis trabalhistas e previdenciárias; só vai exigir a correta aplicação das mesmas. Assim, será importante as organizações avaliarem se estão cumprindo a legislação vigente.
- **Processos:** As organizações devem identificar quais são os processos considerados críticos e redefini-los, de forma a atender as exigências do eSocial.
- **Sistemas:** É necessário avaliar a aderência das aplicações utilizadas, automatizar o que for manual, e integrar com sistemas de diferentes fornecedores.
- **Infraestrutura:** Pode ser necessário adquirir novas ferramentas de trabalho ou atualizar as aplicações já existentes.
- **Pessoas:** As organizações precisam capacitar profissionais e conscientizá-los da importância desta nova forma de trabalhar.

Participaram da reunião do Grupo de RH 36 profissionais das empresas associadas ao sindicato.



## GRUPO DE RECURSOS HUMANOS DO SINDIMETAL/PR

*O SINDIMETAL/PR convida todas as empresas associadas e filiadas para participarem conosco das reuniões e debates do Grupo RH.*

**FAÇA PARTE VOCÊ TAMBÉM!**



### SINDIMETAL /PR realiza Workshop sobre Terceirização



Desde que a Lei 13.429/2017 foi aprovada, em março deste ano, ela vem gerando muitas dúvidas tanto para empregadores, quanto para empregados e profissionais de RH, pois, altera significativamente as regras sobre terceirização de serviços e trabalho temporário.

Os defensores da nova lei argumentam que estas alterações implicarão em ganhos de produtividade para as empresas. E aqueles que são contra alegam que a medida aumenta a precarização no mercado de trabalho.

Para discutir os impactos causados pelas novas regras de terceirização, bem como os cuidados e riscos envolvidos no processo, o SINDIMETAL/PR realizou dia 06 de junho, em parceria com o Instituto Mundo do Trabalho, um Workshop sobre o tema. O evento foi uma iniciativa do Grupo de RH para o mês de junho.

Para o debate foram convidados os advogados Sandro Lunard Nicoladeli, Célio Pereira Oliveira Neto e o gerente corporativo de Gestão de Pessoas do Grupo CR Almeida, e vice presidente a ABRH-PR, Rodrigo Titon. O evento aconteceu na sede do SINDIMETAL/PR e contou com a participação de cerca de 50 profissionais das empresas associadas e filiadas ao sindicato, bem como associadas a sindicatos parceiros.

Iniciando os debates, o advogado, mestre e doutorando pela PUC-SP, Dr. Célio Pereira Oliveira Neto, apresentou as mudanças trazidas pela

nova lei, destacando seus principais pontos em relação ao trabalho temporário e a terceirização em geral. O advogado fechou a sua apresentação alertando para alguns cuidados que as empresas devem adotar quando da contratação de trabalhadores terceirizados.

Já o advogado, mestre e doutor pela Universidade Federal do Paraná – UFPR, Sandro Lunard Nicoladeli, trouxe a visão da terceirização sob o ponto de vista dos empregados.

Durante a sua apresentação, Dr. Sandro estimulou a reflexão acerca das implicações da nova lei que poderão interferir no ambiente organizacional, em aspectos como: o engajamento e comprometimento de um trabalhador terceirizado; a real necessidade da terceirização, uma vez que já está em discussão a reforma trabalhista que estabelece a flexibilização na admissão do trabalhador e, ainda, quais serão as novas dimensões e fronteiras das negociações coletivas.

Finalizando a exposição da matéria, Rodrigo Titon trouxe ao debate a visão da terceirização sob a ótica dos profissionais de RH.

Segundo ele, é grande a preocupação dos profissionais em trazer a nova realidade de tercei-

rização de serviços para as organizações. Para Rodrigo, nesse momento de transição é fundamental que os RHs estejam à mesa de reuniões com os empresários, participando ativamente de todo o processo decisório de contratação da empresa terceira.

Rodrigo alerta, ainda, que uma empresa só se mantém competitiva no mercado e gerando resultados positivos por meio do seu know-how, e este advém das pessoas e do trabalho do RH.

“Terceirizar o seu know-how pode ser uma decisão que levará a empresa ao fracasso, ou não. Em alguns momentos a terceirização pode dar certo, mas também pode ser que todo o processo de gestão não resulte no efeito esperado, uma vez que a sua empresa estará nas mãos de uma empresa terceirizada”, finaliza Rodrigo.

No final do evento os participantes tiveram a oportunidade de debater o assunto com os palestrantes e esclarecer dúvidas.



# Regulamentação

**N**o cenário jurídico nacional, inexistia lei a regular a terceirização, cabendo à jurisprudência oferecer contornos à matéria, que foi pacificada por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O texto da súmula em destaque insere distinção entre atividade-meio e atividade-fim, enunciando a inexistência de vínculo de emprego quando se trata da contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102/83), de conservação e limpeza, assim como de serviços ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Tal distinção acabou por gerar insegurança jurídica, na medida em que não há clareza do que é atividade-meio e o que é atividade-fim, mormente em cenário que novas formas de produção são criadas diariamente.

## **Lei 13.429**

A Lei 13.429, de 31 de março de 2017, trata de duas figuras distintas, e que não se confundem. A primeira é o trabalho temporário, e a segunda a terceirização em geral.

### **Trabalho Temporário**

O trabalho temporário está previsto desde 1974, com o advento da Lei 6.019, e decorre de relação especial em que o tomador dos serviços contrata a empresa de trabalho temporário, a quem cabe recrutar, selecionar e contratar o trabalhador temporário. A Lei 13.429 veio a ampliar as hipóteses de contratação de trabalho temporário, na medida em que mantém a substituição de pessoal regular e permanente (férias, licença maternidade, afastamentos), e em lugar de acréscimo extraordinário inclui a expressão “demanda complementar de serviços”, que deve ser entendida como a oriunda de fatores imprevisíveis (fatos extraordinários provocados pela natureza ou pelo homem, que ocorrem sem que se tenha a capacidade de pressenti-los ou evitá-los), ou quando previsível com natureza intermitente (não contínua), periódica (em períodos) ou sazonal (de acordo com a sazonalidade), de que é exemplo maior demanda de produção de aparelhos de televisão em véspera de Copa do Mundo.

O contrato de trabalho temporário deve, obrigatoriamente, conter a qualificação das partes (dados dos contratantes), o motivo justificador da demanda - aqui não se deve repetir o texto de lei, mas sim indicar expressamente o motivo que ocasionou a contratação, tal como maior demanda de máquinas agrícolas na entressafra - prazo e valor da prestação de serviços, além de disposições sobre saúde e segurança do trabalhador. Em razão das características próprias do serviço, prestado sob os olhos e controle da tomadora dos serviços, a esta incumbe a responsabilidade pela garantia das condições de segurança, higiene e salubridade do trabalhador temporário, para o qual devem ser estendidos os mesmos tratamentos de atendimento médico, ambulatorial e de refeição oferecidas aos empregados da empresa tomadora dos serviços.

A contratação em atividade-fim é da natureza do regime de contratação temporária. De todo modo, a nova lei reforça tal característica diante da previsão expressa do art. 9º, §3º, de que o contrato pode versar sobre o desenvolvimento de atividade meio e atividade-fim, não gerando vínculo de emprego com os trabalhadores temporários (art. 10), respeitado o período de 180 dias (consecutivos ou não), sujeito a acréscimo de outros

# da Terceirização

90 dias se comprovadamente mantidas as condições que ensejaram a contratação. Findo esse período, há uma quarentena de 90 dias para nova contratação com o trabalhador temporário na mesma empresa tomadora.

Tal não impede, entretanto, a contratação do temporário como empregado da tomadora o que, aliás, deve ser incentivado. O contrato, no entanto, não pode ser levado a efeito em regime de experiência (art. 10, §4º), isso porque a finalidade do conhecimento mútuo própria do período de experiência já se deu durante o período de regime temporário.

Por força do art. 12 da Lei 6.019/74, que não sofreu qualquer alteração, ao temporário é garantida remuneração equivalente ao empregado do tomador dos serviços, assim como em razão do disposto no art. 10, §7º da Lei 13.429, é subsidiária a responsabilidade trabalhista do tomador, e o recolhimento previdenciário observará o disposto na Lei 8.212, de 1991. Ou seja, se a empresa de trabalho temporário não pagar o empregado, o tomador responderá pelo passivo.

## **Terceirização em geral**

A segunda matéria de que trata a nova lei, e onde figura a sua grande

novidade, diz respeito à terceirização em geral, representada na origem, pela inserção da figura da empresa prestadora de serviços a terceiros (art. 4º-A), entendida como tal, a pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos, o que fazia pressupor certa especialização.

O âmbito de atendimento desta empresa pode abranger inclusive a atividade-fim da empresa contratante, nos termos do art. 4º - A, §2º da Lei 13.429, que é expresso ao enunciar que “qualquer que seja o ramo” de atividade da empresa prestadora de serviços, não configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, os sócios da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante.

De toda sorte, parte da doutrina e alguns magistrados se manifestaram sustentando que a expressão “atividade-fim” não está contida de maneira expressa na parte da Lei 13.429 que trata da prestação de serviços a terceiros (terceirização em geral), mas somente quando da regulamentação do trabalho temporário, de tal arte que a Súmula 331 do TST deveria continuar sendo aplicada, ficando mantida a vedação da terceirização de atividade-fim.

Pois bem, a questão foi resolvida de modo definitivo, não

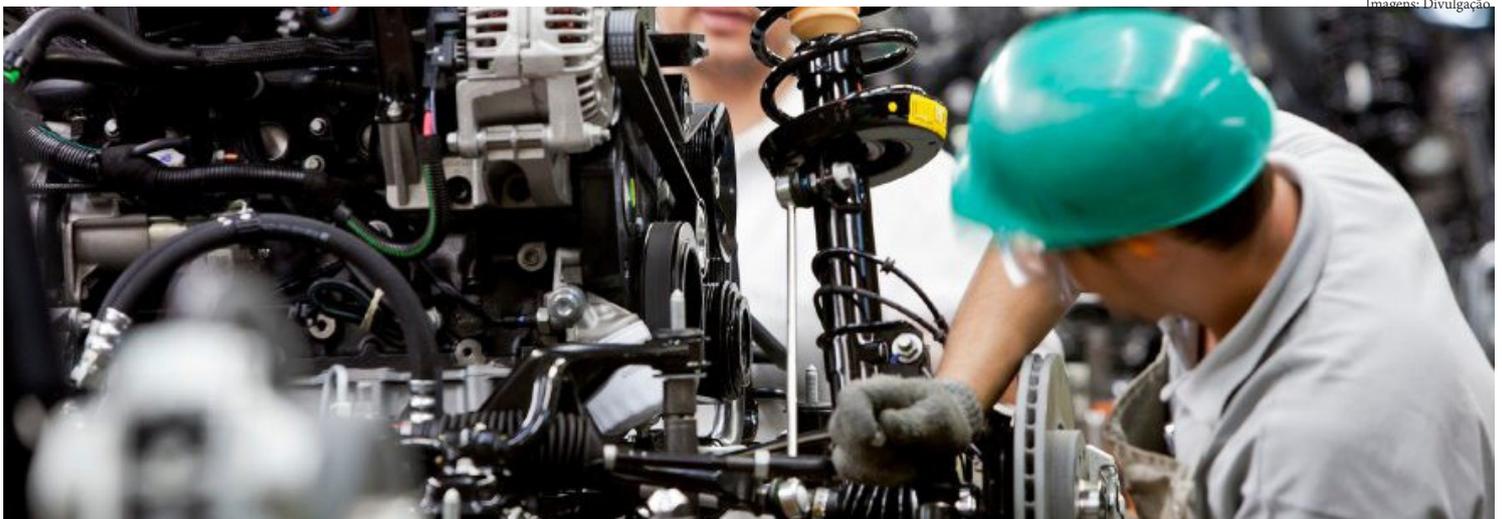
deixando margem para a interpretação, por meio da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, que alterou o art. 4º- A, a fim de considerar “prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Cabe registrar que as alterações da Reforma Trabalhista promoveram importante modificação no texto aprovado, ao excluir a exigência de que a prestação de serviços seja determinada e específica.

Insta registrar que a terceirização prevista pela Lei 13.429 não faz desaparecer os requisitos da relação de emprego quando estes se fizerem presentes.

Essa é a leitura que se retira do art. 4º- A, §1º da Lei 13.429, que dispõe que a empresa prestadora é responsável por contratar, remunerar e dirigir o trabalhador, ou seja a subordinação se dá com a empresa prestadora do serviço.

Relembra-se que o contrato de emprego é um contrato-realidade, de tal maneira que se houver pessoalidade na habitual prestação de serviços, me-



Imagens: Divulgação



diante contraprestação pecuniária e subordinação, a relação de emprego deverá ser declarada.

Cabe, pois, um alerta de que o grande mérito da lei foi tornar desnecessária a distinção entre atividade-meio e atividade-fim conferindo maior segurança jurídica, mas não é recomendável a terceirização daquelas atividades sobre as quais o empresário deve manter o controle e direção, subordinando os executores ao cumprimento de seus comandos e diretrizes.

Observados os termos da Lei 13.429, em síntese, entende-se por terceirização regular aquela em que a tomadora contrata serviços de uma empresa prestadora, que a seu turno, contrata, remunera e dirige o trabalho de seus empregados, mantendo um preposto com quem a empresa tomadora dos serviços se relaciona.

Nesse mesmo sentido, o art. 5º-A, §1º, da Lei 13.429 veda à contratante a utilização de trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto da contratação com a empresa prestadora de serviços.

As mesmas regras valem para a quarterização, que também passou a ser expressamente prevista no plano legal, tendo diversos exemplos práticos como o terceiro que gerencia a obra de ampliação da fábrica, ou a parada para manutenção da planta industrial, subcontratando as diversas atividades necessárias.

Nessas hipóteses, quem contrata, remunera e dirige é a quarterizada, e não a terceirizada.

Por se tratar de direito fundamental do trabalhador, o legislador inseriu disposição de que é da contratante (tomadora) a responsabilidade por garantir as condições de segurança, higiene e salubridade (art. 5º-A, §3º) do terceirizado.

A Lei 13.429 é silente quanto à extensão de direitos aos empregados do prestador de serviços, sendo que a Lei 13.467 – Reforma Trabalhista - prevê a faculdade, e não obrigatoriedade, de se estabelecer salários e outros direitos de modo igual aos empregados da contratante.

Por fim, nessa célere abordagem, importante observar que o art. 5º-C, cuja redação decorre da Lei 13.467, prevê a impossibilidade de figurar como contratada – ou seja como empresa prestadora de serviço à terceiros – a pessoa jurídica cujos sócios ou titulares tenham prestado serviços à contratante nos últimos 18 meses, na qualidade de empregados ou mesmo sem vínculo de emprego, exceto se aposentados.

### **Conclusão**

A Lei 13.429 (com as alterações da Lei 13467) amplia a segurança jurídica e abre maiores possibilidades de gestão, que devem ser usadas com cautela, desde a fase de contratação

da empresa prestadora de serviços, verificando-se, em especial, o histórico de atividades e serviços prestados pela terceira, o grau de satisfação dos clientes anteriores, a existência de protestos e Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, a natureza e objeto das ações cíveis e trabalhistas, tendo-se uma medida da idoneidade e do passivo geral da empresa contratada.

Com relação aos contratos em vigor, cabe a revisão com base na nova lei - inclusive aditamento se for o caso - inserção de cláusula de retenção de valores, combinado com a execução de mapeamento de risco trabalhista e previdenciário por profissionais especializados, além da tradicional apresentação dos documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações trabalhistas e dos recolhimentos previdenciários e fiscais.

### **Célio Pereira Oliveira Neto**



Sócio Célio Neto Advogados; Doutorando, Mestre e Especialista pela PUC/SP; Professor dos Cursos de Pós-Graduação da Escola da Magistratura do Trabalho/PR; Universidade Positivo, PUC/PR, ISAE/FGV, e Academia Brasileira de Direito Constitucional; Membro do Conselho de Relações Trabalhistas da Associação Comercial do Paraná; Membro do Conselho da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná; Presidente do Instituto Mundo do Trabalho.

# SINDIMETAL/PR qualifica 22 profissionais nos Cursos de Qualificação Profissional



Em um mercado, cada dia mais competitivo, os profissionais que aguardam novas oportunidades já compreenderam que para conseguir uma boa qualificação é preciso estar atento às inovações tecnológicas. Além disso, é necessário ter consciência de que a busca das empresas por novos perfis profissionais tem se intensificado.

Nesse sentido, investir em cursos se torna essencial para quem quer conquistar o emprego dos sonhos.

Há anos, o SINDIMETAL/PR, dentro da sua política de qualidade, realiza cursos exatamente com este propósito: desenvolver habilidades nos profissionais das empresas a ele associadas. E o sucesso na execução desse objetivo tem sido grande.

Só nesses dois últimos meses mais de 30 profissionais receberam a certificação.

### **Leitura e Interpretação de Desenho Mecânico.**

No final do mês de junho foram 08 certificações no curso de Leitura e Interpretação de Desenho Mecânico.

Durante o curso, que teve início no dia 01 de junho e se estendeu até o dia 14, os alunos aprimoraram conhecimento em assuntos como: ler e interpretar desenho técnico da área mecânica; normas da ABNT; escalas e principais simbologias utilizadas em desenho técnico da área mecânica;

tolerâncias dimensionais de projeto e sua influência para o correto ajuste de mecanismos; entre outros.

De acordo com o instrutor do Senai, Juliano Siqueira Ribeiro, o objetivo do curso foi fazer com que os profissionais saíssem aptos a interpretar os diversos tipos de desenhos industriais.

“Como muitas empresas no Brasil são estrangeiras, há desenhos que chegam com símbolos diferentes dos nacionais. E, um dos principais objetivos deste curso é fazer com que os profissionais consigam interpretar qualquer desenho, entendendo os símbolos, medidas, furos, dimensões, independente de onde seja o local de origem do desenho”, finaliza.

### **Competências Essenciais da Liderança**

Este curso é um dos mais procurados pelos profissionais das empresas associadas.

Para exercer uma boa liderança não basta apenas ser considerado excelente nos diversos segmentos industriais. É preciso, sobretudo, que o profissional tenha a capacidade de conquistar a confiança da sua equipe. As organizações já compreenderam que quanto melhor for o engajamento entre líder/liderado, maior será o ganho em produtividade.

Nesse sentido, sabendo da necessidade das empresas em contar

com profissionais qualificados a exercerem papéis de liderança em seus segmentos, o SINDIMETAL/PR realizou, no dia 30 de junho, o Curso “Competências Essenciais da Liderança”.

Neste curso, que aconteceu na sede do sindicato, os profissionais puderam aprimorar conhecimentos em questões relacionadas ao relacionamento inter e intrapessoal, comunicação e feedback, e sobre as atitudes necessárias para uma boa gestão e desenvolvimento de um líder.

De acordo com a instrutora do Senai, Ana Cristina Bassler, para ser um bom líder é preciso que o profissional saiba se colocar no lugar do liderado e busque o autoconhecimento para conseguir gerenciar bem sua equipe.

“Um bom líder é aquele que consegue bons resultados através do desempenho de sua equipe, incentivando o crescimento e preservando a harmonia e o bem estar do grupo”, disse.

“E para isso é importante que o líder esteja junto com a sua equipe, não necessariamente realizando as atividades por ela, mas auxiliando em cada passo do desenvolvimento de todos na organização”, finaliza.

Ao final do curso, 14 profissionais de empresas associadas e filiadas ao SINDIMETAL/PR receberam a certificação.

## Café da Manhã Empresarial

### SINDIMETAL/PR promove a II Edição do “Café da Manhã Empresarial”



O SINDIMETAL/PR recebeu no dia 10 de agosto, cerca de 40 empresários do setor metalmeccânico de Curitiba para o Café da Manhã Empresarial SINDIMETAL/PR. O evento, que entra na sua segunda edição, teve por finalidade estreitar laços entre SINDIMETAL/PR e empresas da cadeia produtiva do setor metalmeccânico, além de promover um debate sobre o tema “Cenários e Desafios para os Pequenos Negócios”.

Abrindo o evento, o presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino de Andrade Tigrinho, agradeceu a presença de todos e fez o lançamento do “Cadastro de Fornecedores SINDIMETAL/PR”.

“É uma grata satisfação tê-los no SINDIMETAL/PR em busca de novos horizontes para as suas empresas. Dentro desta perspectiva, lançamos hoje o Cadastro de Fornecedores SINDIMETAL/PR, o qual tenho plena certeza que chega com o propósito de auxiliar as empresas a se manterem competitivas diante desse cenário de incertezas”, finaliza.

Na sequência, os diretores Adalberto Boff Cardoso e Roberto Sotomaior Karam apresentaram detalhes da nova ferramenta aos representantes das empresas presentes.

#### **PALESTRA: CENÁRIOS E DESAFIOS PARA OS PEQUENOS NEGÓCIOS**

Após o lançamento da nova ferramenta do SINDIMETAL/PR, o gerente da UEN – Unidade de Ambiente de Negócios do Sebrae/PR, César Reinaldo Rissete, ministrou palestra sobre o tema: “Cenários e Desafios para os Pequenos Negócios”. Em sua apresentação, Rissete trouxe uma visão sobre a representatividade dos pequenos negócios na economia nacional, análise conjuntural e estrutural das empresas diante das alterações que estão impactando o ambiente empresarial causadas pela crise econômica e, ainda, perspectivas para o segmento nos próximos anos.

O Café da Manhã SINDIMETAL/PR têm por objetivo promover a interação entre as empresas e o seu sindicato, impulsionando o associativismo, o empreendedorismo e o fortalecimento do setor metalmeccânico.

### SINDIMETAL/PR lança Cadastro de Fornecedores

O SINDIMETAL/PR lançou no dia 10 de agosto uma nova ferramenta que pretende aproximar as empresas e gerar oportunidade de negócios na cadeia produtiva do setor metalmeccânico: o Cadastro de Fornecedores SINDIMETAL/PR.

O lançamento aconteceu durante a “II Edição do Café da Manhã Empresarial” e tem como meta inicial a formação de um cadastro com empresas do setor impulsionando, assim, a interação direta, por meio eletrônico, entre potenciais fornecedores de produtos e serviços e clientes, além de estimular a união e a colaboração entre empresas do segmento, em prol do crescimento e fortalecimento do setor no Estado.

“Um dos objetivos previstos no nosso planejamento estratégico, realizado neste ano, é a criação de ferramentas e realização de atividades que favoreçam as empresas do setor. Nós queremos auxiliá-las em seu crescimento e desenvolvimento sustentável. Acreditamos que o Cadastro de Fornecedores será um excelente serviço às empresas neste momento de instabilidade em que vivemos, e continuará sendo, posteriormente, quando sairmos desse período de crise”, declarou o presidente do SINDIMETAL/PR, Alcino de Andrade Tigrinho.

De acordo com a diretoria do Sindicato, este cadastro irá atingir toda a base territorial da entidade, iniciando por Curitiba e Região Metropolitana.

O cadastramento será feito mediante a visita de um representante do sindicato às empresas, oportunidade em que será preenchido o formulário com os principais dados da empresa, tais como: quais os produtos fabricados, ou os serviços prestados, o tipo de maquinário que a empresa possui e se o mesmo está disponível para trabalhos a outras empresas, entre outros.

Será criado, no site do SINDIMETAL/PR, um banco de dados com todas as informações e contato das empresas participantes deste processo. O cadastro, que poderá ser acessado online, agilizará o processo de pesquisa para compras e vendas de produtos e serviços, gerando novas oportunidades de negócios.

Mais informações podem ser obtidas no SINDIMETAL/PR, através do telefone (41) 3218-3935, com Celso Martins.

