

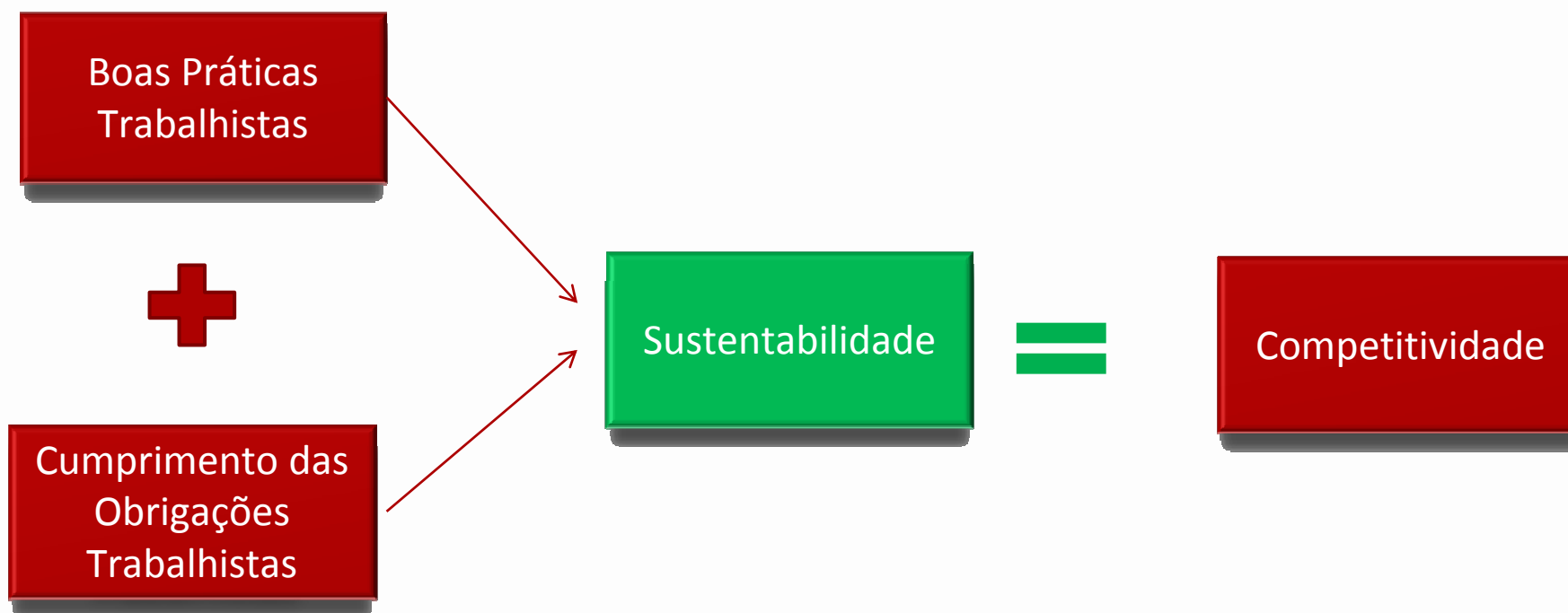
CIESP – 23/05/2013



Como gerar valor e ser sustentável
a partir da adoção de
boas práticas trabalhistas

- ✓ **Valoração da empresa**
- ✓ **Boas Práticas Trabalhistas**
 - 1) Menor Aprendiz
 - 2) Cotas de Deficientes/Reabilitados
 - 3) Políticas contra Assédio Moral e Sexual
 - 4) Medicina e Segurança do Trabalho
 - 5) Políticas de não discriminação

SUSTENTABILIDADE E COMPETITIVIDADE



DUE DILIGENCE

Conceito: conjunto de atos investigativos que devem ser realizados antes de uma operação empresarial, seja pelo interessado em ingressar societariamente ou mesmo adquirir uma empresa, seja por parte de quem está repassando seu negócio.

Objetivo: conhecer em detalhes a real situação (não aparente) de uma corporação para que todos (ou quase todos) os riscos atrelados à pretensa operação sejam avaliados e, na medida do possível, mensurados.

- passivo materializado
- passivo oculto

Contingenciamento: (a) abatimento do preço, (b) *escrow*, (c) outras garantias

Previsão Legal: Consolidação das Leis do Trabalho c/c Decreto Nº 5.598, de 1º de Dezembro de 2005

Definição: Contrato de Aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado - maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) - executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação” (Art. 428 da CLT)

Cota: de 5% a 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Excluem-se da base de cálculo: (a) funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, (b) funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT, (c) empregados temporários (decreto 5598/2005).

Em foco: Portaria MTE nº- 723, de 23 de abril de 2012 - Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional – CNAP – Alterou regras para o cadastro e aumentou carga horária teórica

Consequências do não preenchimento da cota:

- (i) **Multa** no importe de 1 salário mínimo por menor contratado aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei (artigo 434 CLT)
- (ii) Nulidade do contrato de aprendizagem, estabelecendo-se o **vínculo empregatício** diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem (artigo 5º Decreto 5598/2005)

Benefício Econômico

Ausência de:

- (i) Autuações administrativas (Ministério do Trabalho)
- (ii) Inquéritos Administrativos (Ministério Público do Trabalho) – TAC
- (iii) Ação Civil Pública
- (iv) Apontamentos em processos de Due Diligence

Previsão Legal: artigo 93 da Lei 8213/91

Cota: A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados - 2%
- II - de 201 a 500 - 3%
- III - de 501 a 1.000 - 4%
- IV - de 1.001 em diante - 5%”

Em foco: entendimento atual da Justiça do Trabalho.

Consequências do não preenchimento da cota:

- (i) Reintegração do profissional dispensado** caso a empresa não tenha, antes da dispensa, contratado substituto de condição semelhante
- (ii) Multas** que variam de R\$ 1.717,38 a R\$171.736,10 (Portaria Interministerial MPS/MF Nº 15, de 10 de janeiro de 2013)

Benefício Econômico

Ausência de:

- (i) Autuações administrativas (Ministério do Trabalho)**
- (ii) Inquéritos Administrativos (Ministério Público do Trabalho) – TAC**
- (iii) Ação Civil Pública**
- (iv) Apontamentos em processos de Due Diligence**

ASSÉDIO MORAL

Previsão Legal: artigo 5º , inciso X da Constituição Federal

Definição: Conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e freqüentemente, fere a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Formas: HORIZONTAL, VERTICAL ASCENDENTE OU DESCENDENTE.

ASSÉDIO MORAL

Condutas a Serem Evitadas Conforme Políticas Empresariais:

- ❖ Dificultar o trabalho
- ❖ Atribuir erros imaginários ao trabalho
- ❖ Exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes
- ❖ Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto em público
- ❖ Impor horários injustificados
- ❖ Retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho
- ❖ Agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima
- ❖ Revista vexatória
- ❖ Restrição ao uso de sanitários
- ❖ Humilhação

ASSÉDIO SEXUAL

Definição: SEMPRE VERTICAL DESCENDENTE: solicitação de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios.

Em foco: aumento de reclamações trabalhistas. Condenações em casos de assédio sexual que variam de R\$ 30 mil a R\$ 60 mil e condenações em casos de assédio moral que variam de R\$ 5 mil a R\$ 20 mil.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Benefício Econômico

- (i) Evitar ações trabalhistas
- (ii) Identificação de passivo oculto em procedimentos de “*due diligence*” em razão das práticas da empresa
- (iii) Ausência de Inquéritos Administrativos (Ministério Público do Trabalho) – TAC
- (iv) Ausência de Ação Civil Pública

Previsão Legal: Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho

Definições e Obrigações Legais:

NR 5 MTE

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Dimensionamento da CIPA é feito por estabelecimento, atividade desenvolvida na empresa e número de empregados.

NR- 9 MTE

Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

NR 7 MTE

Estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

NR 4 MTE

EMPRESAS manterão, obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. – DE ACORDO COM NÚMERO DE EMPREGADOS e GRAU DE RISCO da empresa

Em foco: Ações trabalhistas

Riscos:

❖ Ocorrência de acidentes do trabalho e doenças do trabalho, o que dá o direito ao empregado de permanecer no emprego por um ano (Artigo 118 da Lei 8213/91)

❖ Multas impostas:

- Segurança do trabalho CLT art. 154/200 CLT art. 201 = R\$ 670,89 a R\$6.708,59
- Medicina do Trabalho CLT art. 154/200 CLT art. 201 = R\$402,53 a R\$4.025,33

❖ IMPACTO INSS: FAP

Benefício Econômico

Ausência de:

(i) Autuações administrativas (Ministério do Trabalho)

(ii) Inquéritos Administrativos (Ministério Público do Trabalho) – TAC

(iii) Ação Civil Pública

(iv) Apontamentos em processos de Due Diligence

Definição: garantir a todas as pessoas oportunidades de emprego produtivo e digno - princípio da igualdade e princípio da dignidade da pessoa humana.

Em foco: “LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995. - Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Em foco: Súmula 443 TST: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Consequências :

(i) Reintegração do profissional dispensado

“Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

Benefício Econômico

Ausência de:

- (i) Autuações administrativas (Ministério do Trabalho)**
- (ii) Inquéritos Administrativos (Ministério Público do Trabalho) – TAC**
- (iii) Ação Civil Pública**
- (iv) Apontamentos em processos de Due Diligence**

Previsão Legal: LEI 10.101/2000

Definição: pagamentos realizados aos empregados como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade.

Forma de implementação: Comissão ou Acordo coletivo, Periodicidade SEMESTRAL.

Em foco: não integra a remuneração, não é base de cálculo de INSS
até R\$ 6.000,00 não há retenção de IR

Consequências :

(i) Se não for constituído adequadamente, o PLR pode ser incorporado ao salário.