				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

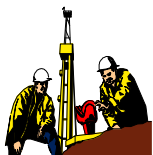
Relatório Trabalhista

Nº 028

05/04/2024

Sumário:

- PEJOTIZAÇÃO - TERCEIRIZAÇÃO - GENERALIDADES
- CAFÉ DA MANHÃ CORPORATIVO - GENERALIDADES
- DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO (DST) - COMPREENDENDO SUAS IMPLICAÇÕES NA SOCIEDADE
- MANUAL DO FGTS UTILIZAÇÃO NA MORADIA PRÓPRIA - NOVA VERSÃO



PEJOTIZAÇÃO - TERCEIRIZAÇÃO GENERALIDADES

A pejetização, prática de contratar profissionais como Pessoa Jurídica (PJ) para mascarar vínculo empregatício, é um tema complexo e controverso no mercado de trabalho brasileiro. Para navegar por esse cenário, este guia aborda os principais aspectos da pejetização, incluindo seus riscos, benefícios e alternativas.

O que é Pejetização?

A pejetização se caracteriza pela contratação de um profissional como PJ para prestar serviços a uma empresa, omitindo a relação de emprego formal e seus direitos. Essa prática configura fraude à legislação trabalhista, pois mascara a subordinação e a habitualidade do trabalho, privando o profissional de:

- CLT: Férias, 13º salário, FGTS, seguro desemprego, adicional de periculosidade/insalubridade, horas extras, etc.
- Proteção social: Aposentadoria especial, licenças-maternidade/paternidade, auxílio-doença, etc.

Riscos da Pejetização

Para o profissional:

- Ausência de direitos trabalhistas e proteção social.
- Responsabilidade civil e tributária como PJ.
- Instabilidade financeira e dificuldade de acesso a crédito.

Para a empresa:

- Multas e sanções trabalhistas.
- Riscos de ações judiciais e processos trabalhistas.
- Danos à reputação e imagem da empresa.

Pejotização x Terceirização

A terceirização, por outro lado, é legal e consiste na contratação de uma empresa para fornecer serviços específicos, com seus próprios funcionários e responsabilidades. A terceirização é válida quando:

- Empresa terceirizada: Responsável pelos seus funcionários e seus direitos trabalhistas.
- Profissional terceirizado: Não possui vínculo com a empresa contratante.

Pejotização e Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista flexibilizou algumas regras, mas a pejotização ainda é ilegal. A Reforma:

- Permite: Contratação de empresas para atividade-fim, com resguardos para evitar pejotização.
- Proíbe: Contratação de ex-funcionários como PJ por 18 meses após demissão.

Pejotização na Área Médica

Na área médica, a pejotização é comum, principalmente na saúde pública. A prática é questionável, pois:

- Precariza o trabalho: Diminui direitos e proteção social dos médicos.
- Gera insegurança jurídica: Riscos de ações e processos trabalhistas.
- Impacta a qualidade do atendimento: Precarização do trabalho pode afetar a qualidade da saúde pública.

Exemplos de Pejotização:

- Empresa de tecnologia: Contrata PJ para desenvolvimento de software, mas exige exclusividade e subordinação.
- Hospital: Contrata médicos como PJ para plantões, mas define horários e escalas.
- Jornalista: Cria PJ para prestar serviços a um veículo de comunicação, mas tem jornada fixa e pautas definidas.

Alternativas à Pejotização

- Contratação CLT: Seguindo as leis trabalhistas, com todos os direitos e responsabilidades.
- Cooperativas de trabalho: Cooperativa assume a gestão dos trabalhadores e seus direitos.
- Autonomia real: Profissional atua de forma independente, sem subordinação e com diversos clientes.

Conclusão

A pejotização é uma prática ilegal e arriscada para empresas e profissionais. É fundamental buscar alternativas que equilibrem flexibilidade com o respeito aos direitos e à proteção social dos trabalhadores. A escolha da forma de contratação deve ser feita com base na legalidade, ética e responsabilidade.

Lembre-se:

- A pejotização não é uma solução para reduzir custos ou aumentar a flexibilidade.
- A terceirização legal é uma alternativa viável para empresas que necessitam de serviços específicos.
- A Reforma Trabalhista não legalizou a pejotização.
- A área médica precisa buscar soluções que valorizem o trabalho médico e garantam a qualidade da saúde pública.
- A escolha da forma de contratação deve ser feita com base na legalidade, ética e responsabilidade.



CAFÉ DA MANHÃ CORPORATIVO GENERALIDADES

Um café da manhã corporativo, também conhecido como café da manhã empresarial, é um evento que reúne pessoas para uma refeição matinal em conjunto, geralmente com apresentações e pausas para networking.

Vantagens do café da manhã corporativo

- Networking: Um ambiente descontraído e informal facilita a interação entre os participantes, promovendo a criação de novos contatos e oportunidades.
- Integração: Fortalece o relacionamento entre os colaboradores, criando um senso de pertencimento e promovendo a cultura organizacional.
- Motivação: A experiência positiva e o ambiente acolhedor contribuem para a motivação e o engajamento dos colaboradores.
- Produtividade: Um café da manhã nutritivo e saboroso fornece energia para o dia de trabalho, aumentando a produtividade e o foco.
- Aprendizado: Permite a realização de apresentações e treinamentos em um ambiente leve e receptivo, facilitando a assimilação de novos conhecimentos.

Planejamento do café da manhã corporativo

- Data e horário: Evite dias muito movimentados ou horários que impactem a rotina dos participantes.
- Local: Escolha um local com espaço suficiente para acomodar todos os participantes e oferecer conforto.
- Duração: Adapte a duração ao objetivo do evento, considerando o tempo para a refeição, apresentações e networking.
- Número de participantes: Faça um levantamento prévio para definir a quantidade de alimentos e bebidas necessárias.

Cardápio

Variedade: Ofereça opções para atender diferentes gostos e restrições alimentares, incluindo pães, frios, sucos, cafés, chás, bolos, frutas, opções integrais e veganas.

Apresentação: Capriche na apresentação dos alimentos, utilizando louças bonitas e organizando as mesas de forma atrativa.

Praticidade: Opte por alimentos práticos de serem consumidos, como finger foods.

Decoração e organização

Identidade visual: Utilize cores e elementos que representem a identidade visual da empresa.

Acessibilidade: Organize o espaço de forma a facilitar a circulação e interação entre os participantes.

Conforto: Providencie cadeiras confortáveis e mesas com espaço suficiente para acomodar os alimentos e bebidas.

Limpeza: Disponibilize cestos de lixo e mantenha o ambiente limpo e organizado.

Benefícios do café da manhã corporativo

Networking: Incentiva a criação de novos contatos e oportunidades.

Integração: Fortalece o relacionamento entre os colaboradores.

Motivação: Aumenta a motivação e o engajamento dos colaboradores.

Produtividade: Melhora a produtividade e o foco.

Aprendizado: Facilita a assimilação de novos conhecimentos.

Dicas extras

Música ambiente: Crie uma atmosfera agradável com música ambiente suave.

Atividades de integração: Promova atividades que incentivem a interação entre os participantes, como jogos ou dinâmicas de grupo.

Feedback: Solicite feedback dos participantes para aprimorar futuros eventos.

Exemplos práticos:

Empresa de tecnologia: Realiza um café da manhã mensal para apresentar novos projetos e promover a integração entre os colaboradores.

Startup: Oferece um café da manhã para os participantes de um evento de pitching, proporcionando um ambiente propício para networking.

Coworking: Organiza um café da manhã para os membros da comunidade, criando oportunidades para a troca de ideias e colaborações.

Conclusão

O café da manhã corporativo é uma ferramenta poderosa para promover diversos benefícios para empresas e seus colaboradores. Ao seguir as dicas deste artigo, você estará pronto para organizar um evento memorável e alcançar seus objetivos.



DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO (DST) COMPREENDENDO SUAS IMPLICAÇÕES NA SOCIEDADE

A Divisão Social do Trabalho (DST) se refere à organização das tarefas produtivas em uma sociedade, onde cada indivíduo assume uma função específica dentro da estrutura socioeconômica. Essa organização, presente em diferentes áreas do conhecimento como economia, sociologia e antropologia, impacta diretamente na vida dos indivíduos e na dinâmica social como um todo.

Características e impactos da DST

Aumento da produtividade: A especialização proporcionada pela DST permite que os trabalhadores se tornem mais eficientes em suas funções, otimizando o tempo e os recursos. Isso resulta em um aumento da produtividade e na geração de mais bens e serviços.

Distinção entre trabalho mental e manual: Com a DST, o trabalho se divide em duas categorias: mental (intelectual) e manual (físico). Essa divisão, historicamente, gerou uma hierarquia social, onde o trabalho mental é considerado mais valorizado e prestigiado que o trabalho manual.

Surgimento da elite social: A elite, detentora do conhecimento e dos meios de produção, utiliza a ideologia da competência técnico-científica para legitimar sua posição na estrutura social. Essa ideologia reforça a desigualdade social e dificulta a ascensão social das classes menos favorecidas.

Evolução histórica da DST

Sociedades primitivas: A divisão do trabalho era definida por critérios sexuais e de faixa etária. Homens geralmente se dedicavam à caça e à guerra, enquanto mulheres cuidavam da casa e dos filhos.

Desenvolvimento da agricultura: A agricultura levou a uma divisão social do trabalho mais complexa, diferenciando o trabalho agrícola da criação de animais. Isso também contribuiu para o surgimento da propriedade privada.

Surgimento do artesanato: Com o desenvolvimento da agricultura e da pecuária, surgiu a necessidade de produzir ferramentas e outros utensílios. Essa demanda deu origem ao artesanato, uma nova forma de divisão social do trabalho.

Comércio: O desenvolvimento do comércio aprofundou a divisão social do trabalho, separando os trabalhadores rurais dos urbanos. Nas cidades, destacaram-se os setores comerciais, administrativos e artesanais.

Capitalismo: Sob o sistema capitalista, a divisão social do trabalho se torna cada vez mais complexa, com os trabalhadores se especializando em pequenas partes do processo produtivo. Essa especialização, por um lado, aumenta a produtividade, mas por outro, pode levar à alienação do trabalhador.

Perspectivas sociológicas sobre a DST

Émile Durkheim: Para Durkheim, a DST é um fator de coesão social, pois gera interdependência entre os indivíduos e os une em um sentimento de solidariedade. Ele compara a sociedade a um corpo humano, onde cada órgão tem uma função específica para o bom funcionamento do todo.

Karl Marx: Marx argumenta que a DST sob o capitalismo gera uma hierarquia social e exploração. As classes dominantes (burguesia) detêm os meios de produção e exploram as classes dominadas (proletariado), que são obrigadas a vender sua força de trabalho para sobreviver.

Max Weber: Weber destaca a influência da religião e da burocracia na DST. Ele observa que os protestantes, devido à sua ética de trabalho, tendiam ao empreendedorismo, enquanto a burocracia, com sua divisão hierárquica de funções, contribui para a manutenção da ordem social.

Exemplos práticos da DST

Fábrica de automóveis: Na produção de um automóvel, cada trabalhador se especializa em uma etapa específica do processo, como a montagem do motor, a pintura da carroceria ou a instalação dos pneus.

Hospital: Em um hospital, encontramos médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, cozinheiros e outros profissionais, cada um com uma função específica para garantir o bom funcionamento da instituição.

Supermercado: Um supermercado é um exemplo de como a DST se aplica no setor comercial. Há caixas, repositores, açougueiros, padeiros e outros profissionais que trabalham em conjunto para oferecer produtos aos consumidores.

Conclusão

A Divisão Social do Trabalho é um tema complexo e multifacetado que impacta a sociedade de diversas maneiras. Compreender suas características, evolução histórica e diferentes perspectivas é fundamental para entendermos como a organização do trabalho molda a dinâmica social e as relações entre os indivíduos.

Lembre-se:

A DST é um processo dinâmico que está em constante mudança.

A DST pode ter impactos positivos e negativos na sociedade.

É importante analisar a DST de forma crítica, considerando suas diferentes implicações.



MANUAL DO FGTS UTILIZAÇÃO NA MORADIA PRÓPRIA NOVA VERSÃO

A Circular nº 1.047, de 02/04/24, DOU de 05/04/24, da Caixa Econômica Federal, divulgou nova versão do Manual do FGTS Utilização na Moradia Própria. Na íntegra:

A Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II da Lei 8.036/1990, de 11/05/1990, regulamentada pelo Decreto nº 99.684/1990, de 08/11/1990, resolve:

1 - Publicar nova versão do Manual do FGTS Utilização na Moradia Própria MMP, que regulamenta o uso dos recursos da conta vinculada do FGTS em moradia própria.

2 - A nova versão do MMP estabelece os procedimentos operacionais para utilização de créditos futuros a serem realizados na conta vinculada do trabalhador (caução de créditos futuros) para amortização, liquidação e pagamento de parte de prestação de financiamento habitacional concedido no âmbito do FGTS, em atenção à Resolução CCFGTS nº 1.085 de 26 de março de 2024.

3 - O Manual da Moradia Própria encontra-se disponível no site da CAIXA, endereço eletrônico: https://www.caixa.gov.br/Downloads/fgts-moradia/MANUAL_DA_MORADIA_PROPRIA_05_04_2024.pdf.

4 - Fica revogada, a partir de 05/04/2024, a Circular CAIXA nº 1.013, de 11 de janeiro de 2023, publicada no DOU em 13 de janeiro de 2023, Ed.10, seção1, pág. 15.

5 - Esta Circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.

RODRIGO HIDEKI HORI TAKAHASHI
Diretor Executivo