



REFORMA TRABALHISTA

Confira as
principais mudanças



NOVA SEDE DO SINDESP-MG

Perseverança, confiança e transparência

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 42.263.770/0001-39, aprovado pela SUSEP sob o nº 15414.001273/2006-81. 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, 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.

**NÓS TEMOS
MUITO O QUE
CONVERSAR
EM NOVEMBRO
DE 2017!**



FORSEG-MG

4º FÓRUM
DE SEGURANÇA
DE MINAS GERAIS

ESPECIAL JURÍDICO
AGUARDE...



Sindesp MG

Sindicato das Empresas de Segurança
e Vigilância do Estado de Minas Gerais

www.sindesp-mg.com.br



A inauguração da nova sede do Sindesp-MG é vista como uma conquista para o segmento da segurança privada. Por meio de um árduo trabalho, que envolveu todo o corpo diretor e as empresas associadas, foi possível alcançar esse objetivo.

A nova sede está localizada em um prédio moderno, no bairro Cidade Jardim, região centro-sul de Belo Horizonte, e funcionará como um espaço comunitário, visando à promoção de cursos de qualificação, *workshops*, palestras e encontros para debate de novas estratégias para o setor.

O Sindesp-MG é regido por valores como Perseverança, Confiança e Transparência. Para mantê-los, é preciso promover formas de capacitar e qualificar nossos profissionais. E o conhecimento é uma ferramenta imprescindível para se estar na vanguarda.

Ele é o caminho para a evolução, o desenvolvimento e o prestígio de nosso setor. Mas, mesmo caminhando em direção à tecnologia e à inovação, não deixaremos de carregar conosco nossa história. São quase 30 anos de atuação efetiva no Estado, iniciada pelo presidente Alberico Pessoa (1988/1994) e seguida pelas grandes figuras de José Geraldo Coutinho (1994/1996), Pedro Alberto Sansão Cabalzar (1996/1998) e Luiz Sebastião Santana (1998/2002).

Sabemos que fazer sindicalismo é algo extremamente difícil. É necessário se doar, acreditar na causa, representar bem seus associados perante a população e a Federação. Não é governar sozinho; é estar sempre ao lado dos colegas de luta. E é nesse caminho que o Sindesp-MG segue sempre.

Um forte abraço!

Edson Pinto Neto
Presidente do Sindesp-MG



Nº 23 - Julho de 2017

A **Revista Em Ação** é uma publicação do Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas Gerais - Sindesp-MG. Avenida Raja Gabaglia, 2.000 - Torre I - Sala 334 - Condomínio Parque Avenida - Estoril - Belo Horizonte - MG - CEP: 30360-070 | Tel.: (31) 3327-5300

Faça contato

Para enviar comentários, sugerir matérias e artigos ou registrar críticas, entre em contato conosco pelo telefone (31) 3327-5300 ou pelo e-mail sindesp-mg@sindesp-mg.com.br.

Associe-se ao Sindesp-MG.
www.sindesp-mg.com.br

NESTA EDIÇÃO



8

ENTREVISTA

A sobrevivência e a evolução das empresas estão associadas cada vez mais às condutas éticas adotadas



12

LEGISLAÇÃO

Reforma Trabalhista é sancionada pelo presidente da república



22

PLANEJAMENTO

Inovação, pensamento estratégico e investimento em treinamentos em tempos de crise



24

PERFIL

Grupo GVS3 cresce com foco total em qualidade

18

EDITAIS E CONTRATOS PÚBLICOS

Portaria Ministerial estabelece novos parâmetros para contratação do Governo Federal

20

MUDANÇAS À VISTA

Multa de 10% sobre o saldo do FGTS, cobrada nos casos de demissão sem justa causa, poderá ser eliminada

36

FISCALIZAÇÃO

Polícia Federal fecha o cerco contra empresas clandestinas de segurança privada

40

JURÍDICO

Governo Federal padroniza contratações de serviços terceirizados

DIRETORIA

Diretor-Presidente
Edson Pinto Neto

Diretor-Vice-Presidente
Renato Fortuna Campos

Diretor-Secretário Administrativo
José Roberto Gustavo de Souza

Diretor Econômico-Financeiro
Vasco Veiga Alves

Diretor para Assuntos de Escolta Armada e Segurança Pessoal
Marcelo Oscar Ferlini

Diretor para Assuntos Sindicais e Cursos de Formação
Gilson Naves de Souza

Diretor para Assuntos de Mercado, Planejamento e Marketing
Christian Bernardo S. Toffolini

Diretor para Assuntos Jurídicos
Gustavo Augusto Castro e Lellis

Diretor para Assuntos de Segurança Eletrônica
Everton Silva



26

NOVA SEDE

*Perseverança, Confiança,
Transparência*



38

SAÚDE

Glaucoma tem cura?



44

GASTRONOMIA

*Filé de Frango à Parmegiana:
o sabor que conquistou o paladar –
e o coração – dos brasileiros*



46

ROTEIRO DE MINAS

*Divisa de Minas Gerais e Espírito
Santo reúne histórias e aventuras
do Pico da Bandeira*

41

JURÍDICO

*WhatsApp pode ser usado para
intimações judiciais*

42

JURÍDICO

*Veja as obrigações trabalhistas
a serem extintas com o eSocial*

48

EMPRESAS ASSOCIADAS

**CONSELHO
FISCAL**

Membros Efetivos

Romis Melito Ferrarez
José Afonso de Oliveira Cunha

Membros Suplentes

Hélio Carvalho Kneip
Bernardo Pereira Brandão
Antônio Edson Hautequestt Candal

Assessoria Jurídica

José Costa Jorge

EDITORIAL

**Assessoria de Mercado,
Planejamento e Marketing**
Valéria Teixeira

Jornalista Responsável
Flávia Presoti (MG 05533 JP)
Presoti Comunicação

Revisão
Teka Leite
Text Only

Redação
Flávia Presoti
Anna Carolina Ludendorff
Yan Fernandes

**Capa, Diagramação
e Projeto Gráfico**
CYB Comunicação

A SOBREVIVÊNCIA E A EVOLUÇÃO DAS EMPRESAS ESTÃO ASSOCIADAS CADA VEZ MAIS ÀS CONDUTAS ÉTICAS ADOTADAS

Veja como funciona a gestão de ética e como ela deve estar alinhada com a política e a cultura da empresa.

Nestes tempos de globalização e reestruturação competitiva, as empresas que se preocupam com a ética e conseguem converter suas preocupações em práticas efetivas mostram-se mais capazes de competir com o sucesso e conseguem obter não apenas a satisfação e a motivação dos seus profissionais, mas também resultados compensadores em seus negócios.

Ética, como filosofia e consciência moral, é essencial à vida em todos os aspectos, seja pessoal, seja familiar, social ou profissional. Assim, como profissionais e pessoas, dependendo de como nos comportamos, por exemplo, em nossas relações de trabalho, podemos estar colocando seriamente em risco a nossa reputação, a da empresa e o sucesso nos negócios. Essa é a opinião da entrevistada desta edição, Carolina Lima. A especialista é relações públicas pós-graduada em Marketing pela PUC Minas, professora no MBA do Centro Universitário UNA e gerente de Marketing e Comunicação Corporativa do Centro Oftalmológico de Minas Gerais (COMG).

Para Carolina Lima, a sobrevivência e a evolução das empresas e de seus negócios estão associadas cada vez mais à capacidade de adotar e aperfeiçoar condutas marcadas pela seriedade, humildade, justiça e preservação da integridade e dos direitos das pessoas.

Em entrevista à Em Ação, Carolina Lima fala um pouco sobre implantação da ética nas organizações, cultura organizacional, gestão de ética e política empresarial.

Em Ação - Uma boa cultura organizacional traz que tipo de resultado para as organizações?



Carolina Lima

Carolina Lima - Uma boa cultura organizacional inspira e pode transformar o espírito das organizações. Ela é responsável por reunir hábitos, comportamentos, crenças, valores éticos e morais e políticas internas e externas de uma empresa. As pessoas se sentem parte da organização, vendem a marca, sentem que são referência e embaixadoras da mesma. Uma boa cultura motiva os funcionários, impulsionando-os a crescer junto com a instituição.

Em Ação - Como trabalhar a ética nas organizações?

Carolina Lima - Hoje em dia a ética tem sido um tema extremamente discutido em todo o mundo. Muito se fala, pouco se entende. Considerando que os funcionários passam mais tempo trabalhando, a maneira como se comportam no ambiente de trabalho acaba por influenciá-los em seu cotidiano. Deste modo, quando cada pessoa se direciona com respeito e atitudes virtuosas, a sociedade acaba por se tornar a maior beneficiária. Trabalhar ética nas organizações é ter, de forma transparente e direta, todas as normas ditadas do que se espera dos funcionários em relação a comportamento e valores, indo ao encontro com a missão e os valores da instituição. Ser ético é seguir as normas de conduta e comportamento de uma organização.

Em Ação - Por que as empresas estão implantando códigos de ética?

Carolina Lima - Os códigos de ética estão sendo implantados de forma rápida em várias empresas. O agir com ética, nesse contexto, significa agir de acordo com determinadas regras e preceitos. Temos visto na política que as relações comerciais têm sido completamente baseadas em vantagens pessoais, sem prezar pela “instituição e seus valores”, nesse caso, o Brasil. O mesmo ocorre dentro das organizações. A partir do momento em que um funcionário, em uma negociação, pensa em tirar vantagens pessoais ao fechar o acordo, o mesmo não está pensando de forma sistêmica, ou seja, no que seria bom e

interessante para a empresa como um todo. É importante ressaltar também que, o que se espera, é que todos aqueles que fazem parte de uma equipe sigam os valores e princípios da empresa, mantendo a integridade ética que a mesma quer passar para o mercado.

Em Ação - Será difícil manter um comportamento ético nas empresas em um mundo que cada vez mais valoriza o ganhar sempre, a qualquer custo?

Carolina Lima - A empresa que possui uma forte cultura organizacional envolve os funcionários de tal forma que os mesmos respeitam seus princípios e vestem realmente a camisa. O primeiro ponto é trabalhar essa cultura, disseminá-la de forma clara, transparente e abrangente, fortalecendo os canais de comunicação interna e as ações de engajamento, que devem ser trabalhadas por uma área de Comunicação e RH. Outro ponto importante é no momento da contratação de novos funcionários. Observar o perfil e verificar se o mesmo está de acordo com os princípios da empresa é fundamental para se formar uma equipe engajada e comprometida

Em Ação - Todas as pessoas querem ser éticas. E a empresa?

Carolina Lima - Todas as pessoas querem ser éticas, mas não conseguem 100%. O “papa”, especialista em Ética, Mário Sérgio Cortella, deixa claro que, quando paramos nosso carro em local proibido, por exemplo, não estamos sendo éticos. O mesmo acontece quando furamos fila; quando alguém falsifica uma carteirinha de estudante para pagar meia entrada no cinema; e por aí vai. Ou seja, os pequenos “jeitinhos” dos brasileiros são considerados atos completamente antiéticos e desrespeitosos. Assim é também com as empresas. A partir do momento em que um resultado financeiro é alterado, um processo é ocultado e não se age com transparência no mercado, a empresa compromete toda sua imagem. As instituições têm tentado ser éticas

e construir um ambiente propício para que esse comportamento ético se desenvolva, pois, assim, elas preservam seus valores e seu posicionamento de mercado.

Em Ação - Como é feita a gestão da ética?

Carolina Lima - Algumas empresas criam “canais internos”, como os canais confidenciais, nos quais os funcionários podem denunciar alguma atitude que considerem abusiva ou antiética. Esses canais geralmente são acessados digitalmente, via intranet, e possibilitam que a pessoa faça sua “denúncia” de forma completamente anônima. Essa é uma grande sacada para apoiar a diretoria de uma empresa na identificação de ações corretivas que possam ser tomadas. Ter um comitê de ética dentro da empresa também é uma grande possibilidade, pois os membros serão pessoas capazes de analisar todas as denúncias que chegarem e, em conjunto, decidir qual atitude mais adequada a tomar.

Em Ação - Ser ético é uma característica fundamental. Cada vez mais as organizações estão adotando o hábito de checar o passado dos candidatos a alguma vaga. Quem tem a “ficha limpa” sempre terá as portas abertas nas melhores empresas do mercado. Mas, afinal, como é esse profissional?

Carolina Lima - Um profissional com “ficha limpa” é, logicamente, uma segurança a mais para a empresa preservar seus valores e princípios éticos, mas não é tudo. O ser humano muda, e não se sabe, por exemplo, o que o leva a agir de forma antiética. Questões relacionadas a poder, *status*, situação financeira ruim, etc., podem alterar completamente o comportamento de um indivíduo “ficha limpa”.

Em Ação - Como ser ético no ambiente de trabalho? Pode nos dar algumas dicas?

Carolina Lima - Ser ético no ambiente de trabalho é, acima de tudo, ser transparente. Conhecer profundamente quais as regras da empresa na qual

você trabalha, respeitar diversidades – não fazendo distinção de raça, credo, opção sexual –, valorizar o respeito ao outro. Importante também é sempre esclarecer dúvidas sobre processos, procedimentos e negociações, conhecendo o que se deve ou não fazer ou aceitar em determinados momentos. O fim do ano, por exemplo, é um momento delicado dentro das empresas, pois fornecedores costumam mandar brindes atraentes aos seus contatos. Esse ato pode ser apenas uma gentileza ou pode ser uma forma de dizer, nas entrelinhas, “Ei, renova o meu contrato ano que vem, que dou a você brindes superinteressantes!”, colocando os interesses pessoais do funcionário acima dos interesses da empresa.

Em Ação - A empresa que investe em uma gestão de pessoas eficiente e em uma cultura corporativa de qualidade gera maior satisfação para os seus clientes? Explique.

Carolina Lima - Com certeza que sim. A empresa que consegue demonstrar ao mercado sua ética, seus valores e princípios, passa credibilidade. Vimos, em 2016, vários casos em relação a empresas que usam, por exemplo, o trabalho escravo na fabricação de seus produtos e pregam para o mercado valores que não condizem com seus atos. Esse tipo de situação gera uma desconfiança profunda nos clientes e no mercado como um todo, prejudicando a marca, esvaziando seus valores, gerando descontentamento e desmotivação nos funcionários, levando até mesmo a empresa a fechar as portas.

**"EMPRESAS QUE
CONSEGUEM
DEMONSTRAR AO
MERCADO ÉTICA,
VALORES E
PRINCÍPIOS PASSAM
CREDIBILIDADE"**

Em Ação - Defina o positivo e o negativo de uma política organizacional.

Carolina Lima - O lado positivo de uma boa política organizacional é a sensação de pertencimento que ela gera nos funcionários em geral. Estes viram embaixadores, pessoas que prezam pelos princípios da empresa e conseguem repassar todos esses valores ao mercado. O lado negativo

de uma política organizacional, na minha percepção, é o não cumprimento, pela empresa, de todos os valores que ela impõe e diz acreditar. Quando um desses princípios é quebrado, acaba o sentido de todo um trabalho que foi feito, sendo difícil reconstruir sua imagem.

Em Ação - Uma política organizacional não clara pode ser vista como um obstáculo para o desenvolvimento do negócio?

Carolina Lima - Quando a missão e a visão de uma empresa não são conhecidas por quase nenhum funcionário, já se tem um grande problema, pois isso quer dizer que eles não sabem quais os valores da instituição na qual trabalham e não se sentem envolvidos. Quando os executivos “cabeça” de uma empresa desconhecem os princípios regidos por ela, a situação é ainda mais grave, pois não é repassado às equipes o que a empresa pensa, valoriza, protege. Assim, tem-se um caminho não traçado para o mercado, ou até mesmo um caminho sem volta, pois missão e visão somente no papel podem até vender um serviço ou um produto, mas, quando a equipe as desconhece, não entregam o que foi prometido. Às vezes, entregam até o contrário, indo na contramão daquilo que a empresa diz “prezar”. Daí vem o descrédito por parte dos consumidores.

REFORMA TRABALHISTA É SANCIONADA PELO PRESIDENTE DA REPÚBLICA

As alterações mexem em pontos como férias, jornada de trabalho, remuneração e plano de carreira.

A reforma trabalhista proposta pelo governo foi sancionada pelo presidente Michel Temer, em 13 de julho. Dois dias antes, o texto-base foi aprovado pelo plenário do Senado, em uma sessão que durou mais de seis horas e resultou em uma larga diferença de votos, com 50 a favor e 26 contra. As novas regras entram em vigor em quatro meses, conforme previsto na nova legislação.

O texto mantém a prevalência dos acordos coletivos em relação à lei em pontos específicos, propõe algumas garantias ao trabalhador terceirizado e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, entre outras alterações. O documento cria ainda duas modalidades de contratação: a de trabalho intermitente, por jornada ou hora de serviço, e também o *home office*.

CONFIRA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA:

FONTE: FENAVIST

REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS NA EMPRESA

Como era	Não regulamentado pela CLT.
Como passa a ser	Empresas com mais de 200 empregados precisam autorizar que seus empregados instaurem uma comissão de empregados para promover o entendimento com o empregador; seus membros terão mandato de 1 ano, não podendo ser demitidos imotivadamente desde o registro da candidatura à comissão até 1 ano após o término do mandato. Empresas que possuam mais de um estabelecimento por Estado devem estabelecer a comissão em todos eles.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Como era	Obrigatória para empregados e empregadores.
Como passa a ser	Apenas para empregados e empresas que autorizarem prévia e expressamente.

JORNADA DE TRABALHO

Banco de Horas	
Como era	O banco de horas somente poderia ser instituído por negociação coletiva, e as horas deveriam ser compensadas dentro de 1 ano.
Como passa a ser	Autoriza a criação do banco de horas mediante acordo individual com o empregado, e o limite passa a ser de 6 meses para a compensação das horas extras.

Compensação de Jornada	
Como era	Por norma coletiva ou acordo individual escrito. Horas extras habituais também descaracterizavam a compensação.
Como passa a ser	Autoriza a compensação por acordo individual tácito. Horas extras habituais não descaracterizam mais o regime de compensação.

Horas <i>in itinere</i>	
Como era	O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, era computado na jornada.
Como passa a ser	O tempo que o empregado levar para ir e voltar do trabalho, independentemente da condução, não será computado na jornada.

Jornada 12x36	
Como era	Apenas poderia ser pactuada mediante negociação coletiva. Feriados trabalhados deveriam ser remunerados em dobro.
Como passa a ser	Pode ser pactuada mediante acordo individual. A remuneração mensal inclui o repouso semanal remunerado e os feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

Intervalo Intrajornada Não Usufruído	
Como era	Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial.
Como passa a ser	Não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória.

TERCEIRIZAÇÃO

Como era	A lei não era expressa quanto à admissão da terceirização nas atividades-fim da empresa.
Como passa a ser	Torna explícita a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa. Veda a contratação de ex-empregado como terceirizado no prazo de 18 meses a partir de sua demissão.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Homologação	
Como era	Necessidade de assistência pelo sindicato ou Ministério do Trabalho no pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço. Necessidade de homologação do sindicato ou do Ministério do Trabalho.
Como passa a ser	Acaba com a assistência e com a homologação de rescisões contratuais.

Verbas Rescisórias	
Como era	Deveriam ser pagas no dia seguinte ao término do aviso prévio trabalhado, ou dez dias após a concessão do aviso prévio indenizado.
Como passa a ser	Fixa em 10 dias, a contar do término do contrato, o prazo para pagamento das verbas rescisórias.

Demissão Coletiva	
Como era	Necessária a prévia negociação coletiva com o sindicato.
Como passa a ser	Desnecessária a negociação coletiva prévia.

Extinção Contratual por Mútuo Acordo	
Como era	Não prevista em lei.
Como passa a ser	Empregado e empregador podem convencionar a extinção do contrato de trabalho, sendo devida a metade do aviso prévio (se indenizado) e da indenização do FGTS (20%), e as demais verbas pagas na sua integralidade. Neste caso, o empregado poderá levantar 80% da sua conta do FGTS, porém não poderá se habilitar para o seguro-desemprego.

NEGOCIADO X LEGISLADO

Hipóteses Autorizadas	
Como era	Não podiam ser objeto de negociação temas relativos à saúde e segurança no trabalho; a jurisprudência dava uma interpretação ampla ao conceito de "saúde e segurança", nele incluindo, por exemplo, limites de jornada e intervalos.
Como passa a ser	Amplia o escopo do que pode ser objeto de negociação, a exemplo de: jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; intervalo intrajornada (mínimo de 30 minutos); identificação dos cargos de confiança; regulamento empresarial; representantes dos trabalhadores no local de trabalho; modalidade de registro de jornada; definição do grau de insalubridade.

Interferência do Poder Judiciário no Conteúdo da Negociação	
Como era	O Poder Judiciário tinha plena autonomia para declarar nulas cláusulas incluídas em convenções e acordos coletivos de trabalho caso entendesse excessivamente negativas para os empregados (precarizantes).
Como passa a ser	Normas coletivas têm prevalência sobre a lei, salvo quanto aos objetos ilícitos previstos na própria lei e na Constituição; estabelece que a Justiça do Trabalho deverá pautar sua atuação pelo "princípio da intervenção mínima".

Ultratividade	
Como era	O TST possuía entendimento de que as normas coletivas se incorporavam em definitivo aos contratos de trabalho, muito embora o STF tenha decidido contrariamente quanto ao tema.
Como passa a ser	Estabelece que as normas coletivas só valem durante a vigência do acordo ou convenção coletiva, deixando de ser invocáveis pelos empregados após expirado o prazo destes.

MODALIDADES ESPECIAIS DE TRABALHO

Trabalho em Tempo Parcial	
Como era	Jornada de até 25 horas semanais; proibido o trabalho extraordinário; menos dias de férias.
Como passa a ser	Jornada de até 26 horas semanais (com a possibilidade de até 6 horas extras semanais), ou até 30 horas semanais (sem a possibilidade de realização de horas extras); horas extras compensáveis na semana seguinte com descanso proporcional; 30 dias de férias.

Teletrabalho (<i>home office</i>)	
Como era	Não era regulamentado.
Como passa a ser	A lei define como sendo aquele prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, mas que não se constitui como trabalho externo; comparecimento esporádico à empresa não descaracteriza o regime; deve ser pactuado por escrito, estando excluído do controle de jornada; empresa deve arcar com parte do custo do <i>home office</i> .

Trabalho Intermitente	
Como era	Não era regulamentado.
Como passa a ser	A lei define como sendo aquele no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade; deve ser pactuado por escrito; o trabalhador intermitente pode prestar serviços a outros empregadores; o início do período de trabalho deve ser comunicado ao empregado com pelo menos 3 dias de antecedência e o trabalhador poderá recusar o trabalho.

Trabalhador Autônomo	
Como era	Não era regulamentado.
Como passa a ser	Afasta a condição de empregado aos trabalhadores autônomos contratados com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que cumpridas as formalidades legais.

TERMO DE QUITAÇÃO PARCIAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Como era	Não existia.
Como passa a ser	As partes poderão firmar anualmente um termo de quitação das obrigações trabalhistas no sindicato, com a listagem das obrigações cumpridas no ano encerrado, e a eficácia será liberatória em relação as parcelas ali especificadas.

DANOS MORAIS

Como era	Regulamentado integralmente pelo Direito Civil; circunstâncias ensejadoras e critérios para arbitramento da indenização eram definidos de acordo com a discricionariedade do julgador.
Como passa a ser	Passa a ser regido exclusivamente pela CLT; trata do dano moral para o empregador; consolida balizadores para se definir o grau de ofensa da conduta e preestabelece valores de indenização indexados pelo salário do empregado.

REMUNERAÇÃO

Intervalo Intrajornada Não Usufruído	
Como era	Caso não fosse integralmente usufruído, era devido o pagamento do período inteiro como extra, com natureza salarial.
Como passa a ser	Não sendo integralmente usufruído, é devido o pagamento apenas do período não gozado, com natureza indenizatória.

Salário	
Como era	O salário era integrado pela importância fixa estipulada, comissões, percentagens, gratificações ajustadas e abonos pagos pelo empregador. Diárias para viagens eram consideradas salário se excedessem 50% do valor do salário do empregado.
Como passa a ser	O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador. Diárias para viagens deixam de ter natureza salarial, independentemente do seu valor mensal. Prêmios podem ser negociados livremente entre as partes, sem natureza salarial e sem que sejam incorporados à remuneração do empregado, ainda que pagos com habitualidade.

Equiparação Salarial	
Como era	Entre outros requisitos, empregados deveriam ter menos de 2 anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador para fazer jus à equiparação. Se os empregados fossem organizados em quadro de carreira (plano de cargos e salários) homologado pelo Ministério do Trabalho, a equiparação salarial não era devida.
Como passa a ser	Além de ter menos de 2 anos de diferença na função, empregados devem trabalhar no mesmo estabelecimento comercial e ter menos de 4 anos de diferença de tempo de serviço o mesmo empregador. Possibilita a criação de quadro de carreira por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de trabalho, como óbice à equiparação salarial.

TRABALHO DA MULHER

Intervalo Pré-Horas Extras	
Como era	Antes da prorrogação da jornada, as mulheres deveriam usufruir um intervalo de 15 minutos.
Como passa a ser	Revoga a obrigatoriedade do intervalo de 15 minutos antes da prorrogação da jornada.

Trabalho Insalubre	
Como era	A empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau.
Como passa a ser	Autoriza a empregada gestante a trabalhar em condições de insalubre em graus mínimo e médio, salvo se o trabalho for prejudicial à gestação/lactação, conforme atestado pelo médico de confiança da empregada

TRABALHADORES COM ALTOS SALÁRIOS

Como era	A legislação não fazia distinção de empregados de acordo com seus salários.
Como passa a ser	Empregados com nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (atualmente, R\$ 11.062,62) podem firmar cláusula compromissória de arbitragem e negociar individualmente a flexibilização de certas condições de trabalho.

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Incidente de Desconsideração	
Como era	Esgotadas as tentativas de execução do patrimônio da empresa, o procedimento era automaticamente redirecionado para os sócios.
Como passa a ser	Para desconsiderar a personalidade jurídica é necessário instaurar o incidente previsto no Código de Processo Civil.

Sócio Retirante	
Como era	A jurisprudência era vacilante a aceitar a exoneração da responsabilidade do ex-sócio após sua saída da sociedade.
Como passa a ser	Apenas responde pelo período em que foi sócio; ações ajuizadas até dois anos após sua saída não podem mais ser direcionadas contra ele.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Como era	Nas reclamações trabalhistas, eram devidos apenas quando o empregado era beneficiário de gratuidade de justiça e estivesse assistido pelo sindicato da sua categoria.
Como passa a ser	Passam a ser devidos em todos os processos, ainda que a parte sucumbente seja beneficiária de gratuidade de justiça, inclusive em benefício das empresas, admitindo-se a sucumbência recíproca.

FÉRIAS

Fracionamento de Férias	
Como era	Apenas poderiam ser fracionadas em casos excepcionais, em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos não poderiam fracioná-las.
Como passa a ser	Podem ser fracionadas em até 3 períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias corridos e os outros dois no mínimo 5 dias corridos cada. Menores de 18 anos e maiores de 50 anos também podem fracioná-las.

PORTARIA MINISTERIAL ESTABELECE NOVOS PARÂMETROS PARA CONTRATAÇÃO DO GOVERNO FEDERAL

José Costa Jorge

O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão editou, em 21 de dezembro de 2016, a PORTARIA Nº 409, que dispõe sobre as garantias contratuais ao trabalhador na execução indireta de serviços e os limites à terceirização de atividades no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais federais controladas pela União.

O texto determina que os editais e contratos relacionados a órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais federais controladas pela União contenham, obrigatoriamente, cláusulas que exijam declaração de responsabilidade exclusiva da contratada sobre a quitação dos encargos trabalhistas e sociais decorrentes do contrato; indicação de preposto da contratada para representá-la na execução do contrato; possibilidade de rescisão do contrato por ato unilateral e escrito do contratante; e aplicação das penalidades cabíveis, em caso de não pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas, bem como pelo não recolhimento das contribuições sociais, previdenciárias e para com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Além disso, visando à garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra, incluídos os serviços

de segurança patrimonial privada, a Portaria Ministerial exige, ainda, que editais e contratos prevejam que os valores destinados ao pagamento de férias, 13º salário, ausências legais e verbas rescisórias aos trabalhadores sejam efetuados pela contratante à contratada somente na ocorrência do fato gerador ou que sejam depositados pela Administração em conta vinculada específica, aberta em nome da contratada, com movimentação somente por ordem da contratante.

No mais, editais e contratos deverão exigir a prestação de garantia, inclusive para pagamento de obrigações de natureza trabalhista, previdenciária e para com o FGTS, em valor correspondente a 5% do valor do contrato, limitada ao equivalente a dois meses do custo da folha de pagamento dos empregados da contratada que venham a participar da execução dos serviços contratados, com prazo de validade de até 90 dias após o encerramento do contrato; e a verificação da comprovação mensal, pela contratante, do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS em relação aos empregados da contratada que efetivamente participarem da execução dos serviços contratados. Importante ressaltar que, não havendo por parte da contratada a comprovação mensal do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS, a contratante lhe comunicará o fato e promoverá a retenção do pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada. Não havendo pagamento das obri-

gações por parte da contratada no prazo de 15 dias, a contratante poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da contratada que tenham participado da execução dos serviços objeto do contrato

A Portaria também determina que os sindicatos representantes das categorias dos trabalhadores sempre deverão ser notificados pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas mencionadas.

Por outro lado, a Portaria 409 veda, nos contratos, a inclusão de cláusulas que autorizem indexação de preços por índices gerais; a caracterização do objeto como fornecimento de mão de obra; a previsão de reembolso de salários pela contratante; e a pessoalidade e a subordinação direta dos empregados da contratada aos gestores da contratante.

Outro ponto a ser destacado é a determinação de que os contratos de prestação de serviços continuados que envolvam destinação de pessoal da contratada, de forma prolongada ou contínua, para a consecução do objeto contratual devam exigir a apresentação, pela contratada, do quantitativo de profissionais empregados vinculados à execução do objeto do contrato de prestação de serviços; a lista de identificação destes profissionais e seus respectivos salários; e o cumprimento das obrigações previstas em Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho ou equivalentes das categorias abrangidas pelo contrato.

A Portaria também dispõe sobre a repactuação contratual, definindo que a mesma será admitida em se tratando de serviços continuados sob regime de mão de obra exclusiva, desde que seja observado o interregno mínimo de um ano das datas dos orçamentos para os quais a proposta se referir e demonstrada analiticamente a variação dos componentes dos custos do contrato, devidamente justificada.

Lado outro, impõe-se à contratante a designação formal de servidor ou empregado de seu quadro próprio para atuar como gestor do con-

trato de prestação de serviços, a quem competirá exercer o acompanhamento e a fiscalização, bem como registrar as ocorrências e a adoção das providências para o seu regular cumprimento.

A norma ministerial dispõe, outrossim, que caberá à contratante de serviços assegurar que o ambiente de trabalho, inclusive equipamentos e instalações, apresente condições adequadas ao cumprimento, pela contratada, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou em local por ela definido.

A Portaria define também as atividades e funções que não poderão ser objeto de execução indireta na Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, a saber: atividades que envolvam tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle; atividades consideradas estratégicas para o órgão ou entidade cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias; funções relacionadas ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Veda-se, no mais, a contratação, por órgão ou entidade alcançados pela Portaria, de pessoa jurídica na qual haja administrador ou sócio com poder de direção; familiar detentor de cargo em comissão ou função de confiança que atue na área responsável pela demanda ou contratação; ou autoridade hierarquicamente superior no âmbito de cada órgão e de cada entidade.

Por fim, o texto estabelece que os contratos celebrados antes da entrada em vigor da Portaria, quando da prorrogação, deverão ser ajustados aos seus termos.

MULTA DE 10% SOBRE O SALDO DO FGTS, COBRADA NOS CASOS DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA, PODERÁ SER ELIMINADA

Pacote de incentivo ao crédito e à geração de emprego promete eliminá-la em um prazo de dez anos.

A medida anunciada pelo presidente Michel Temer em meio a um pacote de incentivo ao crédito e à geração de emprego pretende reduzir os valores da multa de forma gradual para que não cause impacto no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O Projeto de Lei Complementar (PLP) 340/17, que altera a Lei Complementar (LC) nº 110, de 29 de junho de 2001, já se encontra na Câmara dos Deputados. Enviado pelo Executivo, o PLP tem como proposta acabar gradualmente com a contribuição adicional de 10% sobre o saldo do FGTS paga pelas empresas ao governo quando demitem funcionários sem justa causa.

Rodrigo Dolabela, advogado e sócio da RFD Cursos e Treinamentos – escritório integrante da Unidade de Serviços Jurídicos do Sinduscon-MG –, especialista nas áreas trabalhista, previdenciária, de segurança e de saúde do trabalho e instrutor de cursos, comenta que hoje, segundo a lei, quando o trabalhador é demitido sem justa causa, a empresa deposita 40% na conta do FGTS do empregado e recolhe outros 10% para o governo, que emprega esse dinheiro em programas como o Minha Casa, Minha Vida.

Rodrigo explica que a referida contribuição social, conforme exposição de motivos do projeto que deu origem à LC 110/01, destinava-se à recomposição dos expurgos inflacionários das contas vinculadas do FGTS no período de 1º de dezembro de 1988 a 28 de abril de 1989 e no mês de abril de 1990 (Planos Verão e Color I). Isso

refletiu no aumento da contribuição mensal (foi majorada para 8,5%) e da multa rescisória (foi majorada para 50%). “O parágrafo 2º do artigo 2º da Lei Complementar 110/2001, que dispõe sobre o período em que será exigida a Contribuição Social de 0,5%, estabelecia que o prazo seria de 60 meses, ou seja, cinco anos a contar de sua exigibilidade. Em função da medida liminar de suspensão concedida pelo STF, a Caixa Econômica Federal (CAIXA) declarou a sua posição, estabelecendo que, provisoriamente (também aguardando a decisão das Ações Diretas de Inconstitucionalidade), não exigiria o recolhimento da Contribuição Social de 0,5% em relação ao período de outubro a dezembro/2001”, comenta. Portanto, continua Rodrigo, a contagem dos 60 meses para o acréscimo de 0,5% passou a ter como início a competência janeiro/2002, e como final a competência dezembro/2006. Assim, o último pagamento com a alíquota de 8,5% ou 2,5% (aprendiz), conforme o caso, seria referente à competência dezembro/2006, com recolhimento em janeiro de 2007, e não até a competência setembro/2006, conforme texto original da Lei Complementar 110/2001.

Além disso, a mesma Lei Complementar determinou o aumento da multa paga pelas empresas nos casos de demissão de empregados sem justa causa – de 40% para 50%. Porém, a lei não fixou um prazo final para o seu pagamento, determinando que as empresas teriam de pagar os 10% até que o patrimônio do FGTS fosse re-

constituído, critério que, absurdamente, não foi definido pela lei.

Portanto, a multa adicional dos 10% se perpetuou. Na opinião do advogado, essa multa se tornou a “CPMF do Empregador”. “Agora, o referido PLP 340/17 vem consertar essa anomalia jurídica”, diz. Dessa forma, a alíquota da contribuição deverá ser de 9% em 2018, com redução de um ponto percentual a cada ano até a sua extinção definitiva em 2027. Data máxima vênua, a extinção deveria ser definitiva em 2018, com a extinção dos 10% de uma única vez.

Afonso Oliveira, empresário do setor de segurança privada, avalia a redução da multa como oportuna e defende que, ao contrário do que propõe

o governo, a multa deveria ser extinta imediatamente e não com redução gradual. “Na minha opinião, essa medida, da forma como foi aprovada, não gera nenhum impacto econômico significativo, nem do ponto de vista de incentivo de geração de empregos nem de demissão”, diz. Para o empresário, é óbvio que, devido à carga tributária imposta às empresas brasileiras, qualquer alteração, qualquer redução, será bem-vinda. “Digo com toda a franqueza que, se o objetivo da multa complementar era acabar com o déficit do saldo do FGTS – e ele foi zerado em 2012 –, o mais oportuno a ser feito seria esta multa complementar ser extinta de uma vez”, afirma.

INOVAÇÃO, PENSAMENTO ESTRATÉGICO E INVESTIMENTO EM TREINAMENTOS EM TEMPOS DE CRISE

Especialistas em gestão defendem evitar posturas derrotistas para se sair bem em tempos de crise.

Flávia Presoti

Planejar os rumos da sua empresa, com ou sem crise, é mais do que recomendável por especialistas em gestão. É uma questão de sobrevivência.

As incertezas provocadas pelo atual cenário econômico, político e social brasileiro têm mexido com a estrutura organizacional das empresas brasileiras.

Divididos entre a pressão por resultados e o corte de custos, líderes e suas equipes precisam ser criativos, estratégicos; precisam pensar fora da caixa para preservar a saúde financeira de suas organizações.

A professora Rosiléia Milagres, coordenadora do Mestrado Profissional de Gestão Contemporânea das Organizações da Fundação Dom Cabral, comenta que o pior caminho que uma organiza-

ção pode seguir é agir de forma derrotista. “A crise é sempre um bom momento para as empresas criarem novas oportunidades de mercado. Devemos lembrar que nem todos os segmentos estão em crise no Brasil, e que existem muitas empresas focadas em buscar a inovação, em planejar e agir com pensamento estratégico.”

Rosiléia orienta os gestores a ter uma visão realista do mercado e uma leitura criteriosa em relação a custos, formação de preços e valores agregados ao serviço e/ou produto. “A situação não está para desperdício, mas cruzar os braços e adotar a postura de um perdedor é o pior erro que um empresário ou funcionário pode cometer”, diz. Usar a crise como desculpa para não agir é erro básico. Ficar na defensiva, dando desculpas para deixar de entregar resultados ou paralisar as tomadas de decisão, ao contrário do que muitos pensam, é uma estratégia perigosa; é abrir vantagem para concorrência.

Rosiléia defende que uma organização alinhada com o seu planejamento sobreviverá melhor aos momentos de turbulência. “As empresas devem adotar uma postura mais agressiva; cortar custos de maneira mais inteligente; colocar a equipe interna para pensar; verificar a oportunidade de criação de novos serviços. Devem buscar conhecer que tipo de valor o cliente busca no mercado”, conclui.

Ao agir de forma estratégica, as empresas terão oportunidade de ter uma leitura diferente do cliente e da concorrência. É preciso olhar para o seu negócio e começar as mudanças. Ficar de braços cruzados sem fazer nada é dar oportunidade para a concorrência



Pedro Vilela

Raquel Couto, diretora da Tao Coaching e Treinamento

engolir sua empresa.

O investimento em estratégias de inovação, em treinamentos *in company*, entre outras ações, também pode fazer a diferença para o seu negócio. Segundo Raquel Couto – *coaching*, administradora de empresas pós-graduada em Psicologia Organizacional e diretora da Tao Coaching e Treinamento –, empresários que só “resmungam”, que não buscam motivação para si e para seus funcionários, que não partem para a ação, certamente estão parados no tempo e não conseguirão

criar um clima organizacional positivo e suscetível à criatividade.

Para Raquel Couto, os treinamentos *in company* têm sido grandes aliados para as empresas que desejam se destacar economicamente no mercado em períodos de crise: “Por meio deles, é possível oferecer soluções e alavancar competências, melhorar o engajamento dos colaboradores e a produtividade das equipes, estimular o desenvolvimento de habilidades e aumentar a lucratividade saudável das empresas”.

O retorno do investimento em treinamentos *in company* é alto para as empresas, pois os profissionais passam por uma experiência intensa de aprimoramento e aprendizado para a conquista de metas, objetivos e aceleração de resultados nas organizações.

A *coaching* explica que saber onde a empresa se encontra e aonde quer chegar é importante para detectar os pontos fracos a serem desenvolvidos, a ter frequência nos treinamentos. “Tony Robbins, escritor considerado um dos maiores palestrantes motivacionais do mundo, diz: 'A mudança é automática, o progresso não. A repetição é a mãe das habilidades'. Uma vez consciente do que precisa ser desenvolvido, é mais fácil dar foco e continuidade”, relata.

GRUPO GVS3 CRESCE COM FOCO TOTAL EM QUALIDADE

Empresa mineira já atua há 12 anos no segmento de segurança e planeja expandir seus serviços para outros estados

Fruto de um cuidadoso trabalho de pesquisa iniciado pelos irmãos Pedro Couto Araújo e Gilmar Couto Araújo, a GVS3 começou suas atividades em 2005. Tal projeto esteve diretamente ligado ao ingresso de ambos na reserva da Polícia Militar de Minas Gerais como coronéis e, conseqüentemente, à experiência que adquiriram no setor de segurança. “O começo foi muito trabalhoso e demandou muito despen-

dimento e dedicação de toda a equipe”, revela Bruno Araújo Oliveira, responsável pela Administração da GVS3.

Atualmente com duas sedes em Minas Gerais, nas cidades de Itaúna e Varginha, as primeiras atividades realizadas pela empresa foram de vigilância patrimonial e vigilância eletrônica, mais precisamente com o serviço de instalação e monitoramento de alarmes em Central 24 horas.



“Pouco tempo depois, entramos também nos setores de escolta armada, segurança pessoal e segurança em eventos particulares”, completa Oliveira.

Dentre as vantagens de ser associada ao Sindesp-MG, a GVS3 destaca os treinamentos e palestras constantemente oferecidos. “Acreditamos que esta deveria ser a maior preocupação de um sindicato patronal. Capacitar as equipes das empresas filiadas com muito foco na área administrativa e também na operacional”, garante o empresário. Ele defende ainda que, quanto maior for a quantidade de cursos disponibilizados, maior será o preparo dos colaboradores e, conseqüentemente, as chances de a companhia crescer. “Além disso, valorizamos a assessoria que é dada às empresas com

respostas a questionamentos que porventura ocorrem”, completa.

O principal diferencial da GVS3 está em sua equipe. “A nossa força motriz são as pessoas que trabalham conosco. Começando pelos diretores, com atuação de 30 anos ininterruptos na Polícia Militar, além da gestão administrativa feita por seus filhos, com graduação e especialização na área, atuando na segurança privada há 12 anos”, reforça Oliveira.

Todos os demais membros da equipe têm qualificação profissional e se preocupam em se manter sempre atualizados. “Os colaboradores do setor de serviços, como porteiros, vigias, faxineiras e outros, recebem treinamentos anuais que não são exigidos legalmente, mas a GVS3 preocupa-se em mantê-los com alta qualidade”, conclui.





PERSEVERANÇA, CONFIANÇA, TRANSPARÊNCIA

Movido por esses valores, o Sindesp-MG inaugura nova sede com solenidade que reuniu membros da diretoria, conselheiros, convidados ilustres e representantes de sindicatos de outros estados.

O dia 30 de junho tornou-se outro marco para o Sindicato das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas Gerais (Sindesp-MG). Nessa data, a entidade inaugurou sua nova sede, localizada em um prédio moderno, com tecnologia avançada, no alto do bairro Estoril, região nobre de Belo Horizonte.

Segundo o presidente do Sindesp-MG, Edson Pinto Neto, foi um projeto que contou com o empenho de várias pessoas. “Quando cheguei hoje para este evento e recebi os parabéns dos presentes, minha resposta foi a mesma para todos: ‘para nós’. Se não fosse cada um de nossa equipe fazendo sua parte, nada deste sonho seria possível”, revela.

O novo espaço é visto como grande conquista

para as empresas associadas ao Sindicato. “Ganharemos visibilidade. É um local mais amplo, em um prédio que conta com um moderno sistema de segurança. Não poderia ser diferente se tratando de nosso segmento”, enfatiza o vice-presidente, Renato Fortuna. Além disso, servirá como cenário para a realização de palestras e cursos para qualificação profissional na área de segurança privada.

Parte da história dos quase 30 anos do Sindicato está representada na parede do local, com quadros dos ex-presidentes da entidade: Alberico Pessoa Calmon, que esteve no comando entre 1988 e 1994; José Geraldo Coutinho, de 1994 a 1996; Pedro Alberto Sansão Cabalzar, de 1996 a 1998; e Luiz Sebastião Santana, antecessor de Edson, que presidiu entre 1998 e 2002.



Solenidade

Em um primeiro momento, diretores e conselheiros se reuniram para a cerimônia de inauguração, simbolizada com uma placa destacando os valores que regem o Sindesp-MG: Perseverança, Confiança, Transparência.

Depois, se reuniram em uma bancada o presidente do Sindesp-MG, Edson Pinto Neto; o presidente do Sindicato dos Vigilantes de Minas Gerais, Romualdo Alves Ribeiro; o presidente do Sindesp-CE e representante do presidente da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist), Urubatan Estevam Romero; o presidente do Sindesp-ES, Jacymar Dalcamini; e o presidente da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse), João Batista Diniz Júnior.

“Venho aqui, em nome do presidente Jefferson Furlan Nazário, dizer que é uma enorme satisfação ter o Sindesp-MG na Federação. Não é todo presidente que tem a dedicação e o empenho de representar bem seus associados como o senhor Edson. As instalações estão lindas e vão trazer muito conhecimento para as empresas do setor”, destaca Romero.

Romualdo Alves Ribeiro fez um discurso em nome dos trabalhadores. “Vemos com bons olhos o ato desse presidente, seguido pelo apoio de toda a sua diretoria, em construir esta belíssima sede. Vai oferecer conforto, funcionalidade e, principalmente, o desenvolvimento de inúmeros outros projetos”, conclui.

“É uma conquista para o segmento e para a Vigilância. Lutamos muito para termos este espaço. Espero que haja muitos eventos aqui, como seminários e palestras.”

Christian Toffallini - Diretor Social
do Sindesp-MG



1. Christian Toffallini e Edson Pinto Neto; 2. Everton da Silva e Edson Pinto Neto; 3. Renato Fortuna Campos e Edson Pinto Neto; 4. José Roberto Gustavo e Edson Pinto Neto; 5. Vasco Veiga e Edson Pinto Neto; 6. Marcelo Ferlini e Edson Pinto Neto; 7. Gustavo Lellis e Edson Pinto Neto



“É um motivo de orgulho e uma satisfação perceber o grau de comprometimento da diretoria para sair na frente e investir nessa infraestrutura e na capacitação.”

Gustavo Lellis - Diretor Jurídico
do Sindesp-MG

1. Antônio Candal e Edson Pinto Neto; 2. Gilson Naves e Edson Pinto Neto; 3. Simone Malvaccini e Emerson Dornelas; 4. Christian Toffalini e Simone Malvaccini; 5. Sabrina Nascimento, Flávia Presoti, Edson Pinto Neto, Simone Malvaccini e Valéria Teixeira; 6. Arnaldo Conde, José Afonso de Oliveira e Gilson Naves; 7. Renato Fortuna Campos, José Costa Jorge e Simone Malvaccini



“Esse é o maior sindicato que conheço no Brasil. Esta nova sede representa o árduo trabalho da diretoria para oferecer esse espaço tão amplo e bonito.”

Vasco Veiga - Diretor Econômico-Financeiro do Sindesp-MG



1. Renato Fortuna Campos, Sérgio Prates, Josué Moura e Daniel Yokota; 2. Sabrina Nascimento, Mário Martins e Simone Malvaccini; 3. Vasco Veiga; 4. José Arlan M. Soares e Bruno Faria; 5. Laurence Gustavo Pinto Neto e Edson Pinto Neto; Cel. Severo Augusto e Cel. Marco Antônio B. Bianchini



“O Sindesp tem praticado uma gestão administrativa e financeira muito coerente com a valorização do segmento. A diretoria tem reunido os melhores interesses em prol do segmento profissional da classe que nós representamos”.

José Afonso Oliveira Cunha - Conselheiro do Sindesp-MG

1. Carlos Cabral, Carlos Magno e Edson Pinto Neto;
2. Kátia Cristina e Eleazar Vilaça; 3. João Batista Diniz, Jacymar Dalcamini, Urubatan Estevam Romero, Mário Martins e Renato Fortuna Campos; 4. Tania Salles e Georges Perona; 5. Márcio Santana, Clélio Gomes e Valéria Teixeira; 6. Jacymar Dalcamini, Mário Martins e Urubatan Estevam Romero



"Para nosso segmento, é um passo muito importante. Estamos em uma das sedes mais modernas do país."

José Roberto Gustavo - Diretor
Secretário Administrativo do
Sindesp-MG





"Esta sede muda o 'status' do Sindicato. Tenho acompanhado há mais de 20 anos esta história e este novo momento cria uma estratégia, uma estrutura de apoio aos empresários e às empresas."

Antonio Candal - Conselheiro do Sindesp-MG



1. Gustavo Lellis, Carlos Cabral e Romualdo Alves Ribeiro; 2. José Roberto Gustavo e Fernanda Ramos; 3. Dr. Tadeu M. Gomes e esposa, Edson Pinto Neto, Vasco Veiga e Renato Fortuna Campos; 4. Terezinha Souza e Valéria Teixeira; 5. Humberto Barra, Valéria Teixeira e Fernando Corrêa; 6. Valéria Teixeira e Laurence Gustavo Pinto Neto; 7. Edson Pinto Neto, José Arlan M. Soares e Bruno Faria



"A nova sede representa crescimento e disposição do Sindicato em oferecer instalações adequadas a seus associados."

Marcelo Ferlini - Diretor para Assuntos de Escolta Armada e Segurança Pessoal do Sindesp-MG

1. Wilton Figueiredo, Frederico Grossi, Eder Mascarenhas, Valéria Teixeira e Renato Fortuna; 2. Valéria Teixeira e Calil Buainaim; 3. Clélio Gomes, Afonso Oliveira, Edson Pinto Neto, Cláudio Siqueira e Fábio Ferreira; 4. Edson Pinto Neto, Renato Fortuna Campos, Urubatan Estevam Romero, Mário Martins e Jacymar Dalcamimi; 5. Christian Toffalini, Valéria Teixeira e Edson Pinto Neto





“Todas as restrições que tínhamos na outra sede serão solucionadas agora. Este espaço vai nos permitir trazer mais cursos, mais informação e workshops aos associados.”

Gilson Naves de Souza - Diretor de Assuntos Sindicais e Cursos de Formação do Sindesp-MG

1. Roberto Pereira, Everton da Silva e Marcelo Ferlini, 2. Terezinha Souza, Edson Pinto Neto e Carlos Souza; 3. Simone Malvaccini, Edson Pinto Neto, Urubatan Estevam Romero, Sabrina Nascimento, Mário Martins e Valéria Teixeira; 4. Edson Pinto Neto e Christian Toffalini; 5. Edson Pinto Neto, Humberto Barra e Fernando Corrêa; 6. Flávia Presoti e Daniela Vargas; 7. Josué Moura, Edson Pinto Neto, Valéria Teixeira e Sabrina Nascimento

POLÍCIA FEDERAL FECHA O CERCO CONTRA EMPRESAS CLANDESTINAS DE SEGURANÇA PRIVADA

Juntamente com a Polícia Federal, Fenavist tem trabalhado para fortalecer e solicitar o acompanhamento e a fiscalização constantes de empresas clandestinas no setor.

As empresas clandestinas que prestam serviços de segurança privada no país parecem estar com os dias contados. Pelo menos é o que pretende a Polícia Federal juntamente com a Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist).

No último dia 30 de junho, a Polícia Federal deflagrou, em todo o país, uma operação para coibir os serviços irregulares de segurança privada. Batizada de Operação Segurança Legal, a ação ganhou os noticiários dos veículos de imprensa de norte a sul do Brasil. A ação de caráter fiscalizatório visa coibir a execução não autorizada da atividade de segurança privada clandestina.

Empresas foram fechadas em vários estados brasileiros por não pagar impostos e por desrespeitar os direitos trabalhistas. O alto número de agentes públicos envolvidos com a segurança privada irregular, em sua maioria policiais ou outros agentes da segurança pública, também chamou a atenção dos policiais federais durante as investigações.

Segundo a Polícia Federal, existem mais de 2.500 empresas de segurança privada legalizadas no país. No entanto, estima-se que o número de empresas clandestinas que atuam no setor seja quase o dobro desse número, causando a chamada concorrência predatória. Ainda segundo a Polícia Federal, a segurança privada clandestina movimenta cerca de R\$ 60 bilhões por ano.

Fenavist

Em parceria com a Polícia Federal, a Fenavist tem realizado um trabalho para fortalecer e solicitar o acompanhamento e a fiscalização constantes de empresas clandestinas no setor. Exemplo de ações nessa linha foi o lançamento, em 2015, em

conjunto com o Departamento de Polícia Federal, da cartilha “Como Contratar Segurança Legal e Qualificada” – divulgada em todos os eventos da Fenavist –, que orienta para a forma correta de evitar a clandestinidade no segmento. Outras ações também estão sendo desenvolvidas, como a informação constante da atuação de empresas irregulares nos diversos estados do país às autoridades competentes e o esforço para a aprovação do Estatuto da Segurança Privada, que criminaliza a clandestinidade.

A Operação Segurança Legal foi coordenada pela Divisão de Controle e Fiscalização de Segurança Privada (DICOFP) da Coordenação-Geral de Controle de Segurança Privada (CGCSP) e executada pelas Delegacias de Controle de Segurança Privada e Comissões de Vistoria. No país, foram fiscalizados 348 estabelecimentos e lavrados 141 autos de encerramento de empresas clandestinas, além de terem sido apreendidas três armas de fogo e lavrados três autos de prisão em flagrante. Estima-se a participação de mais de 500 policiais na execução da Operação Segurança Legal.

A Operação Segurança Legal contou com o apoio da Divisão de Comunicação Social (DCS) e das Comunicações Sociais locais para a divulgação. Entende-se positiva a ampla divulgação da atuação da Polícia Federal nessa seara, pois tem efeito educativo, conscientizando as empresas clandestinas a obterem sua regularização nesse órgão de controle e reprimindo a contratação de empresas irregulares pelos tomadores de serviço.

A prática da atividade clandestina de segurança privada configura crime, e a pena é de três meses a dois anos prisão, inclusive para o tomador de serviço, que é ínsito na contratação irregular.

**CONTRATAR
SEGURANÇA
CLANDESTINA
É COMO DIRIGIR
ALCOOLIZADO.**

**É ILEGAL,
E IRRESPONSÁVEL!**



**CONTRATE SOMENTE SEGURANÇA PRIVADA AUTORIZADA PELA POLÍCIA FEDERAL.
SAIBA MAIS: WWW.SINDESP-MG.COM.BR**

GLAUCOMA TEM CURA?

Doença atinge cerca de 985 mil brasileiros e pode ter danos mais brandos se diagnosticado precocemente.

Muita gente conhece a história do livro *Ensaio sobre a Cegueira*, de José Saramago, seja pela leitura da obra, seja por ter visto o filme, seja só de ouvir falar da impressionante narrativa na qual as pessoas perdem a visão de repente. Tudo bem que isso é ficção. Mas, na vida real, a cegueira também pode vir silenciosa, atingindo milhares de pessoas de forma inesperada e incurável. Como? Estamos nos referindo ao glaucoma, a doença dos olhos responsável pela maior causa de cegueira irreversível no mundo. A World Glaucoma Association estima que, no Brasil, existam 985 mil pessoas com glaucoma. Porém, por ser uma doença silenciosa, grande número de casos ainda permanecem sem diagnóstico e muitas pessoas ainda não sabem que são portadoras de glaucoma.

Esses números despertam um alerta para o risco de crescimento acelerado da cegueira nos próximos anos, já que a expectativa de vida aumentou e o diagnóstico tardio pode levar ao desenvolvimento de doenças degenerativas como o glaucoma, a principal causa de perda de visão irreversível no Brasil e no mundo. A doença atinge hoje 2% dos brasileiros acima dos 40 anos (cerca de 1 milhão de pessoas), chegando a triplicar após os 70 anos. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, a cada ano são registrados 2,4 milhões de novos casos no mundo.

Há vários tipos de glaucoma. O glau-

coma crônico simples ou glaucoma de ângulo aberto, que representa cerca de 80% dos casos, incide em pessoas acima de 40 anos e pode ser assintomático. Ele é causado por uma alteração anatômica na região do ângulo da câmara anterior, que impede a saída do humor aquoso e aumenta a pressão intraocular. Já o glaucoma de ângulo fechado tem como principal característica o aumento súbito de pressão intraocular. O glaucoma congênito (forma mais rara) acomete os recém-nascidos, e o glaucoma secundário é decorrente de enfermidades como diabetes, uveítes, cataratas, etc.

De acordo com a médica oftalmologista Dra. Daniela Faria, do Centro Oftalmológico de Minas Gerais, ir ao médico oftalmologista como medida preventiva, quando não se tem nenhum sintoma ou qualquer queixa ocular, pelo menos uma vez ao ano, é o caminho mais garantido para manter a saúde ocular perfeita. Enganam-se os que imaginam que devam procurar um médico apenas quando começam a aparecer os sintomas de alguma doença. No caso do glaucoma por exemplo, quando os sinais de perda de campo visual aparecem, a doença já está muito avançada. Segundo a oftalmologista, se a pessoa fizer os exames periodicamente, mesmo quando não estiver sentindo nada, em caso de alguma alteração, a tendên-



cia será resolver o problema com mais facilidade. “Os cuidados com os olhos devem começar cedo: no nascimento, com o teste do olhinho, nos primeiros anos de vida e continuar ao longo da vida, anualmente”, alerta. É fundamental que em toda consulta oftalmológica seja realizado o exame de fundo de olho e a tonometria (verificação da pressão intraocular), porque apenas assim várias doenças poderão ser diagnosticadas.

Como já foi dito, o glaucoma é uma doença assintomática no início. A perda visual só ocorre em fases mais avançadas e compromete primeiro a visão periférica. Depois, o campo visual vai estreitando progressivamente até se transformar em visão tubular. Sem tratamento, o paciente fica cego.

De modo geral, a doença aparece com mais frequência a partir dos 40 anos, mas pode ocorrer em qualquer faixa etária, dependendo da causa que provocou a pressão intraocular mais elevada.

Diagnóstico

Dois sinais durante o exame merecem atenção: a pressão intraocular acima da média e as alterações no nervo óptico, perceptível no exame de fundo de olho. Outros exames podem ajudar a confirmar o diagnóstico.

São pacientes de risco as pessoas negras, que têm maior propensão a desenvolver pressão alta; as pessoas com mais de 40 anos; os portadores de diabetes; e os portadores de miopia. O histórico familiar também é importante para o diagnóstico, pois cerca de 6% das pessoas com glaucoma já tiveram outro caso na família.

Tratamento

Inicialmente, o tratamento do glaucoma é clínico e à base de colírios. Existem drogas por via oral que só são usadas em casos emergenciais.

Essa doença, normalmente, exige o uso constante de colírios pela vida inteira, porque não tem cura. Ela pode ser controlada por meio de medicação, cirurgia ou laser. O tratamento tem como objetivo diminuir a pressão intraocular e, desta forma, estabilizar a doença evitando perda de visão.

GOVERNO FEDERAL PADRONIZA CONTRATAÇÕES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) editou a Instrução Normativa (IN) nº 05/2017 com o objetivo de fortalecer o planejamento nas aquisições e contratações de serviços no Executivo Federal.

A IN visa instrumentalizar os órgãos públicos federais para atender a inovações do mercado, definir instrumentos de medição de resultados e aprimorar as licitações e os contratos na área. Novos parâmetros e modelos padronizados de editais e contratos para contratação de empresas terceirizadas foram definidos na norma.

A IN 05/2017 padroniza os modelos de termos de referência, editais e contratos de acordo com o padrão elaborado pela Advocacia-Geral da União (AGU).

Em relação aos funcionários terceirizados, as empresas somente receberão pagamento mensal após comprovar a quitação das obrigações trabalhistas, incluindo salários, contribuição previ-

denciária e depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Órgãos e entidades terão de verificar, por amostragem, se a empresa contratada está cumprindo as obrigações com os empregados; caso contrário, a administração deverá reter o pagamento da fatura mensal.

Auxílios como licença-maternidade, afastamento por motivo de saúde e substituições de empregados que se ausentarem só serão realizados quando for verificado a ocorrência do fato gerador. Hoje, os valores para esses custos são pagos anualmente sem levar em conta se o evento efetivamente ocorreu. Além de conceder os instrumentos para qualificar a contratação de serviços terceirizados, os gestores dos órgãos serão capacitados para utilizar as ferramentas disponíveis.

(Fonte: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão)

WHATSAPP PODE SER USADO PARA INTIMAÇÕES JUDICIAIS

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, por unanimidade, a utilização do aplicativo WhatsApp como ferramenta para intimações em todo o Judiciário. A decisão foi tomada durante o julgamento virtual do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) 0003251-94.2016.2.00.0000, ao contestar a decisão da Corregedoria do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), que proibira a utilização do aplicativo no âmbito do juizado Civil e Criminal da Comarca de Piracanjuba (GO).

O uso da ferramenta de comunicação de atos processuais pelo WhatsApp foi iniciado em 2015 e rendeu ao magistrado requerente do PCA, Gabriel Consiglierio Lessa, juiz da Comarca de Piracanjuba, destaque no Prêmio Inovare daquele ano.

O uso do aplicativo de mensagens como forma de agilizar e desburocratizar procedimentos judiciais se baseou na Portaria nº 01/2015, elaborada pelo Juizado Especial Cível e Criminal de Piracanjuba em conjunto com a Ordem dos Advogados do Brasil daquela cidade.

Não obrigatório

O texto da portaria dispõe sobre o uso facultativo do aplicativo somente às partes que voluntariamente aderirem aos seus termos. A norma também prevê a utilização da ferramenta apenas para a realização de intimações. Além de facultativa, a portaria exige a confirmação do recebimento da mensagem no mesmo dia do envio; caso contrário, a intimação da parte deve ocorrer pela via convencional.

Para o magistrado, autor da prática de uso do WhatsApp para expedição de mandados de intimação, o recurso tecnológico se caracterizou

como um aliado do Poder Judiciário, evitando a morosidade no processo judicial. “Com a aplicação da Portaria, observou-se, de imediato, a redução dos custos e do período de trâmite processual”, disse Gabriel Consiglierio Lessa.

Em seu relatório, a conselheira Daldice Santana, relatora do processo, apontou que a prática reforça o microssistema dos Juizados Especiais, orientados pelos critérios da oralidade, simplicidade e informalidade. “O projeto inovador apresentado pelo magistrado requerente encontra-se absolutamente alinhado com os princípios que regem a atuação no âmbito dos Juizados Especiais, de modo que, sob qualquer ótica que se perquirir, ele não apresenta vícios”, afirmou a conselheira Daldice em seu voto.

Para justificar a proibição da utilização do WhatsApp, a Corregedoria-Geral de Justiça de Goiás citou argumentos como a falta de regulamentação legal para permitir que um aplicativo controlado por empresa estrangeira (Facebook) seja utilizado como meio de atos judiciais, a redução da força de trabalho do Tribunal e a ausência de sanções processuais nos casos em que a intimação não for atendida.

Segundo a conselheira relatora, diferentemente do alegado pelo Tribunal, a portaria preocupou-se em detalhar toda a dinâmica para o uso do aplicativo, estabelecendo regras e também penalidades para o caso de descumprimento, “e não extrapolou os limites regulamentares, pois apenas previu o uso de uma ferramenta de comunicação de atos processuais, entre tantas outras possíveis”.

(Fonte: CNJ)

VEJA AS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS A SEREM EXTINTAS COM O eSOCIAL

Atualmente as informações geradas pelos Departamentos de Pessoal das empresas são transmitidas a diversos órgãos diferentes, como Caixa Econômica Federal (CEF), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência (MPS), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB).

Para atender à demanda desses órgãos por informações de empregados e seus eventos, existem hoje diversas obrigações acessórias trabalhistas e previdenciárias. Muitas dessas obrigações solicitam dados em duplicidade, mas em momentos e de formas diferentes. Um exemplo são as informações enviadas via CAGED e RAIS.

Com a implementação do eSocial, a transmissão das informações será feita de forma única e centralizada. Haverá apenas uma base de dados que ficará à disposição para todos os órgãos envolvidos. Além disso, a comunicação será feita exclusivamente em ambiente digital, eliminando a necessidade de papel e impressões.

Sendo assim, diversas obrigações acessórias serão extintas conforme o eSocial for implementado na empresa. Confira:

- Livro de Registro de Empregado

A necessidade de registro dos trabalhadores, conforme art. 41 da CLT, será suprida por meio eletrônico.

- Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)

O aplicativo para preenchimento do formulário da CAT será substituído pelo evento S-2210 – Comunicação de Acidente de Trabalho, dentro do próprio eSocial.

- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

Será integrado ao eSocial, padronizando as informações. Vários eventos relativos a segurança e saúde do trabalhador vão compor/formar as informações do Perfil do Trabalhador.

- Arquivos eletrônicos entregues à fiscalização (Manual Normativo de Arquivos Digitais - Manad)

Já estão em desuso desde a implementação inicial do Projeto Sped e agora alcançarão as informações relativas aos empregados.

- Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

A Guia de Recolhimento do FGTS será gerada dentro do eSocial com o envio do evento S-1299 – Fechamento dos Eventos Periódicos.

- Informações à Previdência Social (GFIP)

Todas as informações que antes eram enviadas através da GFIP/SEFIP – como dados da empresa e dos trabalhadores, fatos geradores de contribuições previdenciárias, remunerações, valores devidos ao INSS e ao FGTS – serão substituídas integralmente pelos diversos eventos constantes no eSocial.

- Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)

Todos os vínculos laborais do empregador deverão estar cadastrados e informados no ambiente do eSocial, não havendo mais necessidade de envio anual destas informações.

No início da implantação do eSocial, o empregador deverá enviar o evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo, com todos os vínculos ativos e seus dados cadastrais atualizados. Depois cada novo vínculo firmado, será informado pelo Registro de Eventos Trabalhistas (RET).

- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)

De forma semelhante ao exposto na RAIS, as informações entregues via CAGED serão substituídas pelo evento S-2100 – Cadastramento Inicial do Vínculo na ocasião da implantação do eSocial e, posteriormente, pelo Registro de Eventos Trabalhistas (RET).

- Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF)

As retenções na fonte sobre rendimentos serão informadas no evento S-1210 – Pagamentos de Rendimentos do Trabalho. Porém a responsabilidade de efetuar os cálculos permanece sendo da fonte pagadora (empregador).

Vale lembrar que a obrigatoriedade do eSocial começará dia 1º janeiro de 2018 para grandes empresas e para as demais dia 1º julho de 2018, inclusive empresas do Simples Nacional.

Nota: A extinção das obrigações acessórias citadas não será automática assim que o eSocial estiver implementado. Cabe a cada órgão competente dispor de atos normativos, tornando oficial a necessidade de não mais entregar tais declarações.

(Fonte: Blog Guia Trabalhista)

Seac cada vez mais presente!

VIDEOCONFERÊNCIA

Empresário, o seu lugar é aqui!



SERVIÇO EXCLUSIVO PARA
EMPRESAS ASSOCIADAS.

CADASTRE-SE E PARTICIPE!

institucional@seacmg.com.br

Mais informações:

31 3278.3008 | www.seacmg.com.br



SEAC-MG

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

FILÉ DE FRANGO À PARMEGIANA: O SABOR QUE CONQUISTOU O PALADAR – E O CORAÇÃO – DOS BRASILEIROS

Flávia Presoti

A origem desse saboroso prato é um grande mistério. Algumas pessoas afirmam que ele surgiu em Parma, região da Itália; outras atribuem a origem do prato ao nome de um dos queijos italianos mais conhecidos, o *parmigiano reggiano*, produzido na região da Emília-Romana. Há também quem afirme que o nome derive de *parmigiana*, um prato da Sicília elaborado com molho de tomate, muçarela e presunto.

Mistérios à parte, o succulento filé de frango à milanesa, coberto por queijo gratinado, presunto e molho de tomate, é um dos preferidos dos brasileiros. E o melhor de tudo: é superfácil de fazer. O *chef* Adriano Santos, responsável pela cozinha da indústria de alimentos congelados Faleiro Food Service, ensina o passo a passo para a elaboração dessa delícia.

Receita de Filé de Frango à Parmegiana

Rendimento: 4 a 6 porções

Ingredientes

1 kg de filé de frango
180 g de presunto fatiado
180 g de muçarela fatiada
500 ml de molho de tomate
150 g de farinha de trigo
200 g de farinha de rosca
3 ovos inteiros
Sal, pimenta-do-reino e alho a gosto

Purê de batata

1 kg de batata
100 g de manteiga
Leite até dar o ponto
Sal e pimenta-do-reino a gosto

Modo de Preparo:

Temperar os filés com sal, pimenta-do-reino e alho. Reservar. Bater os ovos inteiros; passar os filés na farinha de trigo, nos ovos batidos e, por último, na farinha de rosca. Fritar em óleo quente. Ao retirar do fogo, colocar em papel absorvente. Arrumar os filés numa travessa refratária, colocar por cima as fatias de presunto, depois as de queijo e por último o molho de tomate. Levar ao forno para gratinar. Servir com purê de batata.

Purê de batata:

Descascar as batatas e colocar para cozinhar em água e sal. Depois de cozidas, espremer em cima da manteiga, misturar e dar o ponto com o leite.



Arquivo: Faleiro Food Service



VALORIZE SEU NEGÓCIO!

No mercado desde 2009,
FOTOGRAFIA EMPRESARIAL
é uma produtora de fotos e
vídeos que atua no mercado
corporativo em todo o Brasil.

www.fotografiaempresarial.com.br
contato@fotografiaempresarial.com.br

31-3043.1657 | 31-98677.4824



DIVISA DE MINAS GERAIS E ESPÍRITO SANTO REÚNE HISTÓRIAS E AVENTURAS DO PICO DA BANDEIRA

Região conhecida como Serra do Caparaó se destaca pelas trilhas, cachoeiras e cafeicultura.

Yan Fernandes

Para quem gosta de história e aventura, a Serra do Caparaó é uma excelente opção. Trilhas de caminhada levam ao Pico da Bandeira, terceiro ponto mais alto do país, como o Parque Nacional do Caparaó e seu entorno, uma das regiões onde os estados mineiro e capixaba se encontram.

Esse é um de vários roteiros que a região proporciona. O que não faltam são opções na área ao redor do pico, que até recebeu uma bandeira na época do Império, quando se pensou que aquele era o ponto mais alto do país.

Pelas bandas de Minas, o visitante encontrará uma concentração maior de hotéis e restaurantes. Já no Espírito Santo, onde o processo de recepção na Serra do Caparaó é mais recente, o turista encontrará propriedades rurais de cama e café a pousada-butique.

Quem quiser acampar no parque e subir até o Pico da Bandeira vai se encantar com o nascer do sol. Para isso, a melhor época para a visita é no inverno. Chove menos e os dias ficam mais cênicos. Já o verão é a estação mais indicada para os amantes de cachoeiras.

Com 318 quilômetros quadrados, o parque, administrado pelo Instituto Chico Mendes (ICMBio), tem mais ou menos oito vezes o tamanho da Floresta da Tijuca e possui duas entradas. A portaria de Minas está na cidade de Alto Caparaó. A do Espírito Santo, em Pedra Menina, distrito de Dorcas do Rio Preto.

Para chegar até as áreas de lazer, roda-se na maior parte do parque por um bom calçamento. Alguns trechos, entretanto, são de terra batida. Pelo lado de Minas, os destaques são as cachoeiras e os poços naturais dos vales Verde e



Encantado. O primeiro fica a 800 metros da portaria de Alto Caparaó. O segundo, a sete quilômetros, mas a apenas 500 metros de um dos dois acampamentos da porção mineira do parque, o da Tronqueira, onde um mirante deixa você de frente para o pôr do sol. O camping mais perto do Pico da Bandeira é o Terreirão; o acesso é feito a pé, o que significa um total de 6 quilômetros de caminhada.

Pelas bandas do Espírito Santo, há pelo menos três cachoeiras bastante frequentadas pelos turistas. São elas as do Farofa, do Aurélio e a Sete Pilões. As duas primeiras são alcançadas por trilhas de 1 quilômetro. Já a Sete Pilões fica a 200 metros do acampamento da Macieira, o primeiro para quem entra pela portaria de Pedra Menina.

O segundo camping, a 9 quilômetros da

entrada, é a Casa Queimada, distante 4,5 quilômetros do Pico da Bandeira. Ou seja, a trilha a ser cumprida a pé é mais curta do que a mineira.

Muitos visitantes optam por caminhar de um estado a outro por dentro do parque. Desde a Tronqueira até a Casa Queimada, trilhas que ligam o Pico da Bandeira de um lado a outro somam 11,4 quilômetros e, em média, são vencidas em oito a nove horas.

Fato é que, seja na vertente capixaba, seja na vertente mineira da Serra do Caparaó, é impossível não perceber e apreciar a vitalidade da região formada por um cafezal atrás do outro. A colheita acontece no segundo semestre do ano, incluindo a chamada colheita tardia, mais ou menos entre os meses de outubro a dezembro. Daí a degustação se torna mais uma atração dessa maravilhosa região.

EMPRESAS ASSOCIADAS AO SINDESP-MG



www.anjosdaguarda.com.br



www.ebseg.com.br



www.cepavcurso.com.br



www.escolamineira.com.br



www.grupoesquadra.com.br



www.fortebanco.com.br



www.fidelys.com.br



www.rodoban.com.br



www.globalsegmig.com.br



www.graber.com.br



www.grupojr.com.br



www.grupogp.com



www.grupomagnus.com.br



www.gvs3.com.br



www.segex.com.br



www.macor.com.br



PROTEGER E SERVIR

www.mgseg.com.br



www.minasguarda.com.br



gerencia.rh@vigiminas.com.br



www.grupoperfect.com.br



www.plantaovigilancia.com.br



www.grupofb.com.br



www.proforte.com.br



www.prosegur.com.br



www.segurancatratex.com.br



Tríade
VIGILÂNCIA E SEGURANÇA

www.g3servicos.com.br



www.conserbras.com.br

Venha para um grupo forte





Belo Horizonte: Rua Divinópolis, 166 - Santa Tereza
Fone: 31 3507 4770

São Paulo: Rua Conde Prates, 874 - Parque Mooca
Fone 11 2601 1100



Transporte de Valores
Rua Turmalina, 34 - Prado
Belo Horizonte - MG
Fone: 31 2514 0005

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.

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

Gratidão:
profissionais
gratos agem com
reciprocidade.

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

Produtividade:
motivação para
produzir mais.

Praticidade:
02 dias de prazo
para crédito
no cartão

MOURA

BENEFÍCIOS

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

