



# Retorno

COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA

---

CLIPPING MACRO AUDITORIA E CONSULTORIA  
(25/09 A 24/10/2011)

## **Índice**

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Veículo: Jornal Santuário de Aparecida (Aparecida/SP) .....                                            | 4  |
| Veículo: Site SEGS.....                                                                                | 5  |
| Veículo: Rádio CBN Campinas (SP) .....                                                                 | 7  |
| Veículo: Site Fato Gerador .....                                                                       | 7  |
| Veículo: Site Haddad Advogados.....                                                                    | 9  |
| Veículo: Site Louise Magdalena Advogacia .....                                                         | 11 |
| Veículo: Site Vector Contadores.....                                                                   | 13 |
| Veículo: Site SPC Brasil .....                                                                         | 15 |
| Veículo: Site Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado da Bahia ..... | 17 |
| Veículo: Portal Alshop – Associação Brasileira de Lojistas de Shopping .....                           | 19 |
| Veículo: Rádio Tupi AM (São Paulo) .....                                                               | 21 |
| Veículo: Site Pátio Arapiraca Garden Shopping .....                                                    | 22 |
| Veículo: Site Via Vale Garden Shopping .....                                                           | 24 |
| Veículo: Site Amapá Garden Shopping.....                                                               | 26 |
| Veículo: Freitas Macedo e Dalcin Advogados Associados .....                                            | 28 |
| Veículo: Site SIMEFRE .....                                                                            | 30 |
| Veículo: Site Barbosa Ito .....                                                                        | 32 |
| Veículo: Site Organsil Assessoria Contábil.....                                                        | 34 |
| Veículo: Site Painel Contábil .....                                                                    | 36 |
| Veículo: Site Ossucci Contabilidade .....                                                              | 38 |
| Veículo: Blog Gestão de Pessoas.....                                                                   | 40 |
| Veículo: Site Mérito Contabilidade.....                                                                | 42 |
| Veículo: Portal Contadores .....                                                                       | 44 |
| Veículo: Site SEAAC .....                                                                              | 46 |
| Veículo: Site CRA-MS (Conselho Regional de Administração de Mato Grosso do Sul) .....                  | 48 |
| Veículo: Blog da Câmara de Dirigentes Lojistas de Olinda (PE) .....                                    | 51 |

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Veículo: Site JM Consultoria .....                                                                                          | 53 |
| Veículo: Revista Gestão & Negócios.....                                                                                     | 55 |
| Veículo: Site SINDIPAS – Sindicato de Trabalhadores nas Empresas de Transporte Rodoviário de Passageiros de Joinville ..... | 59 |
| Veículo: RIT TV .....                                                                                                       | 61 |
| Veículo: Portal InfoMoney .....                                                                                             | 62 |
| Veículo: Site Santander Empreendedor.....                                                                                   | 63 |
| Veículo: Site Aguiar e Associados S/S Ltda.....                                                                             | 63 |
| Veículo: Site Administradores.....                                                                                          | 64 |
| Veículo: Site Administradores.....                                                                                          | 66 |
| Veículo: Jornal Diário do Grande ABC (SP) .....                                                                             | 69 |
| Veículo: Jornal do Comércio (Recife/PE).....                                                                                | 71 |
| Veículo: Jornal Diário de São Paulo (SP) .....                                                                              | 72 |
| Veículo: TV Cultura .....                                                                                                   | 72 |
| Veículo: Site ANAPAR – Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão .....                                      | 72 |
| Veículo: Site ABLAC – Associação Brasileira de Lojistas de Artefactos e Calçados ..                                         | 73 |
| Veículo: Site SECHSSN.....                                                                                                  | 76 |
| Veículo: Jornal do Comércio (Manaus/AM) .....                                                                               | 78 |
| Veículo: Portal Terra.....                                                                                                  | 79 |
| Veículo: Site Business to Lawyers .....                                                                                     | 81 |

Veículo: Jornal Santuário de Aparecida (Aparecida/SP)  
Data: 25/09/2011

---

Veículo: Site SEGS

Data: 25/09/2011

Link:

[http://www.segs.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=50550:-ampliacao-do-aviso-previo-quais-os-impactos-para-o-trabalhador&catid=45:cat-seguros](http://www.segs.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=50550:-ampliacao-do-aviso-previo-quais-os-impactos-para-o-trabalhador&catid=45:cat-seguros)

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

Impasse à vista

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

Como decidir?

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

Demissões mais criteriosas

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar

com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

#### Aprovação

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Rádio CBN Campinas (SP)

Data: 26/09/2011

Link: [http://www.portalcbncampinas.com.br/noticias\\_interna.php?id=42203](http://www.portalcbncampinas.com.br/noticias_interna.php?id=42203)

---

Veículo: Site Fato Gerador

Data: 26/09/2011

Link: <http://fatogerador.com/noticias/impressao.php?id=7522>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou

mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

### **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site Haddad Advogados

Data: 26/09/2011

Link: <http://www.haddad.adv.br/blog/?p=56>

Justiça decidirá sobre novo aviso prévio

O novo aviso prévio aprovado pelo Congresso na última quarta-feira deve render uma enxurrada de processos ao Judiciário. As centrais sindicais vão orientar os trabalhadores a procurarem na Justiça o direito do aviso prévio ampliado para até 90 dias a partir do momento que for sancionado pela presidente Dilma Rousseff. Ela tem 15 dias para a sanção ou não do texto. Para as entidades, o direito é retroativo. A decisão deve ficar para o Supremo Tribunal Federal (STF).

Ontem, o ministro Gilmar Mendes, do STF, disse que a Corte poderá aplicar a regra a casos anteriores à decisão do Congresso. "Vamos ter de deliberar sobre os casos das pessoas que se sentiram prejudicadas e trouxeram o tema num mandado de injunção", afirmou ele, que é relator das ações.

"Estamos orientando que os trabalhadores busquem os seus sindicatos e a diferença que poderia ser recebida com essa nova lei do aviso prévio. O trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça alguma pendência trabalhista após a rescisão do contrato de trabalho", afirma João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical.

Para os trabalhadores de sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), o presidente nacional Artur Henrique da Silva Santos, também orienta que os que foram demitidos sem justa causa busquem seus direitos, mas ele aconselha que os casos devem ser levados para a análise do departamento jurídico do sindicato, que irá avaliar se vale a pena ingressar com a ação na Justiça. "É preciso analisar caso a caso."

A lei aprovada na noite de quarta-feira na Câmara vai ampliar o aviso prévio para quem é demitido sem justa causa. Em vez de 30 dias ou valor correspondente ao rendimento médio bruto dos últimos 12 meses, o que equivale a mais um salário, o trabalhador também receberá mais três dias de valor de aviso prévio a cada ano de trabalho, com teto de 90 dias. Ou seja, para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato.

No entanto, o texto do projeto de lei aprovado não determina se o novo aviso prévio é retroativo ou se passa a valer a partir da data de sua sanção. "Vai ser uma decisão polêmica, pois cada juiz vai interpretar de sua forma até que sai a súmula em última instância após uma série de julgamentos. Mas, na minha avaliação, não é retroativo", explica a advogada especialista em direito do trabalho Maria Angélica Comis Wagner, do escritório de advocacia Moreau e Balera.

Retroatividade

Se o ministro do STF acena para reconhecer a retroatividade, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Oreste Dalazen, diz que a lei não pode retroagir para afetar o ato jurídico perfeito. "Não pode prejudicar situações jurídicas consolidadas, como a cessação do contrato de trabalho. "

Para o professor de direito da Fundação Armando Álvares Penteado (Faap), Fernando Bonfá, a nova lei também não é retroativa. "Mas a constituição já dizia que o aviso prévio era proporcional. Só não tinha a regra. O que ocorreu é uma atualização da lei para a necessidade econômica do País", avalia.

O Projeto de Lei 3941 é de 1989 e só foi desengavetado agora porque o STF passou a discutir o assunto após um processo em que foi reconhecido o direito de aviso prévio proporcional. Porém, não estava determinada a forma de cálculo.

#### Custos maiores

Para o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria, Leandro Libardi**, a novo aviso prévio deve elevar os custos das empresas além do valor pago aos trabalhadores. "Sobre o aviso prévio incide Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência. Será um custo a mais, que pode inibir a contratação por causa dos custos crescentes ao empregador", diz.

Para o presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Paulo Skaf, a ampliação do aviso prévio pode prejudicar o empregador e o empregado. "Imagine que um profissional deseje mudar de empresa. Ele pode ser obrigado a cumprir um aviso prévio longo e acabar perdendo a nova oportunidade, ou ter de pagar um valor maior à empresa", diz, ao lembrar que o aviso prévio é um compromisso de ambos os lados.

---

Veículo: Site Louise Magdalena Advogacia

Data: 26/09/2011

Link: <http://loumagdalena.blogspot.com/2011/09/ampliacao-do-aviso-previo-quais-os.html>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

**De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

### **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso

prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: [Site Vector Contadores](#)

Data: 26/09/2011

Link: <http://www.vector-rnc.com.br/noticias-detalhes.asp?noticia=3155>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

SÃO PAULO – As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

### **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site SPC Brasil

Data: 26/09/2011

Link: <http://www.spcbrasil.org.br/default/print/id/3517>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

SÃO PAULO – As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

## **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

## **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado da Bahia

Data: 26/09/2011

Link: <http://sindhosba.org.br/novo/?p=3349>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais ‘salgado’, ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

## **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

## **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Portal Alshop – Associação Brasileira de Lojistas de Shopping

Data: 26/09/2011

Link: [http://www.alshop.com.br/noticia.asp?ID\\_SHOW=10347](http://www.alshop.com.br/noticia.asp?ID_SHOW=10347)

Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na última quarta-feira (21/09) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador. Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho, de até 90 dias, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais “salgado”, ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita. Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. “A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS”, esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. “A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela

proporcionalidade do aviso prévio”, completa.

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores. “Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme”, diz.

---

Veículo: Rádio Tupi AM (São Paulo)

Data: 27/09/2011

Assunto: Mudanças no aviso prévio das empresas

**OBS:** Arquivo de áudio não disponibilizado pela emissora



Veículo: Site Pátio Arapiraca Garden Shopping

Data: 27/09/2011

Link: <http://patioarapiracagardenshop.com.br/evolucao.php?id=115>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na última quarta-feira (21/09) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador. Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho, de até 90 dias, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais "salgado", ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita. Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa

conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores. "Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site Via Vale Garden Shopping

Data: 27/09/2011

Link: <http://www.viavalegardenshopping.com.br/evolucao.php?id=103>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na última quarta-feira (21/09) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador. Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho, de até 90 dias, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais "salgado", ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita. Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela

proporcionalidade do aviso prévio”, completa.

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores. “Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme”, diz.

---

Veículo: Site Amapá Garden Shopping

Data: 27/09/2011

Link: <http://www.amapagardenshopping.com.br/site/news.php?id=57>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na última quarta-feira (21/09) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador. Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho, de até 90 dias, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais "salgado", ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita. Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela

proporcionalidade do aviso prévio”, completa.

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores. “Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme”, diz.

---

Veículo: Freitas Macedo e Dalcin Advogados Associados

Data: 27/09/2011

Link:

[http://www.fmda.com.br/index.php?pagina=noticias\\_tela&id=1816&pesquisa=&palavra=&tempo\\_inicio=&tempo\\_final=](http://www.fmda.com.br/index.php?pagina=noticias_tela&id=1816&pesquisa=&palavra=&tempo_inicio=&tempo_final=)

### **Justiça decidirá sobre novo aviso prévio**

O novo aviso prévio aprovado pelo Congresso na última quarta-feira deve render uma enxurrada de processos ao Judiciário. As centrais sindicais vão orientar os trabalhadores a procurarem na Justiça o direito do aviso prévio ampliado para até 90 dias a partir do momento que for sancionado pela presidente Dilma Rousseff. Ela tem 15 dias para a sanção ou não do texto. Para as entidades, o direito é retroativo. A decisão deve ficar para o Supremo Tribunal Federal (STF).

Ontem, o ministro Gilmar Mendes, do STF, disse que a Corte poderá aplicar a regra a casos anteriores à decisão do Congresso. "Vamos ter de deliberar sobre os casos das pessoas que se sentiram prejudicadas e trouxeram o tema num mandado de injunção", afirmou ele, que é relator das ações.

"Estamos orientando que os trabalhadores busquem os seus sindicatos e a diferença que poderia ser recebida com essa nova lei do aviso prévio. O trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça alguma pendência trabalhista após a rescisão do contrato de trabalho", afirma João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical.

Para os trabalhadores de sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), o presidente nacional Artur Henrique da Silva Santos, também orienta que os que foram demitidos sem justa causa busquem seus direitos, mas ele aconselha que os casos devem ser levados para a análise do departamento jurídico do sindicato, que irá avaliar se vale a pena ingressar com a ação na Justiça. "É preciso analisar caso a caso."

A lei aprovada na noite de quarta-feira na Câmara vai ampliar o aviso prévio para quem é demitido sem justa causa. Em vez de 30 dias ou valor correspondente ao rendimento médio bruto dos últimos 12 meses, o que equivale a mais um salário, o trabalhador também receberá mais três dias de valor de aviso prévio a cada ano de trabalho, com teto de 90 dias. Ou seja, para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato.

No entanto, o texto do projeto de lei aprovado não determina se o novo aviso prévio é retroativo ou se passa a valer a partir da data de sua sanção. "Vai ser uma decisão polêmica, pois cada juiz vai interpretar de sua forma até que sai a súmula em última instância após uma série de julgamentos. Mas, na minha avaliação, não é retroativo", explica a advogada especialista em direito do trabalho Maria Angélica Comis Wagner, do escritório de advocacia Moreau e Balera.

#### **Retroatividade**

Se o ministro do STF acena para reconhecer a retroatividade, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Oreste Dalazen, diz que a lei não pode retroagir para afetar o ato jurídico perfeito. "Não pode prejudicar situações jurídicas consolidadas, como a cessação do contrato de trabalho. "

Para o professor de direito da Fundação Armando Álvares Penteado (Faap),

Fernando Bonfá, a nova lei também não é retroativa. “Mas a constituição já dizia que o aviso prévio era proporcional. Só não tinha a regra. O que ocorreu é uma atualização da lei para a necessidade econômica do País”, avalia.

O Projeto de Lei 3941 é de 1989 e só foi desengavetado agora porque o STF passou a discutir o assunto após um processo em que foi reconhecido o direito de aviso prévio proporcional. Porém, não estava determinada a forma de cálculo.

Custos maiores

Para o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria, Leandro Libardi**, a novo aviso prévio deve elevar os custos das empresas além do valor pago aos trabalhadores. “Sobre o aviso prévio incide Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência. Será um custo a mais, que pode inibir a contratação por causa dos custos crescentes ao empregador”, diz.

Para o presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Paulo Skaf, a ampliação do aviso prévio pode prejudicar o empregador e o empregado. “Imagine que um profissional deseje mudar de empresa. Ele pode ser obrigado a cumprir um aviso prévio longo e acabar perdendo a nova oportunidade, ou ter de pagar um valor maior à empresa”, diz, ao lembrar que o aviso prévio é um compromisso de ambos os lados.

---

Veículo: Site SIMEFRE

Data: 27/09/2011

Link: [http://www.simefre.org.br/trabalhista/adm/noticia\\_detalhe.asp?cod=2047](http://www.simefre.org.br/trabalhista/adm/noticia_detalhe.asp?cod=2047)

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

SÃO PAULO – As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

Impasse à vista

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo, acredita.

Como decidir?

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais salgado, ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor, alega Rosania.

Demissões mais criteriosas

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

#### Aprovação

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site Barbosa Ito

Data: 27/09/2011

Link:

[http://barbosaito.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=266:jus-tica-decidira-sobre-novo-aviso-previo&catid=14:noticias&Itemid=13](http://barbosaito.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=266:jus-tica-decidira-sobre-novo-aviso-previo&catid=14:noticias&Itemid=13)

### **Justiça decidirá sobre novo aviso prévio**

O novo aviso prévio aprovado pelo Congresso na última quarta-feira deve render uma enxurrada de processos ao Judiciário. As centrais sindicais vão orientar os trabalhadores a procurarem na Justiça o direito do aviso prévio ampliado para até 90 dias a partir do momento que for sancionado pela presidente Dilma Rousseff. Ela tem 15 dias para a sanção ou não do texto. Para as entidades, o direito é retroativo. A decisão deve ficar para o Supremo Tribunal Federal (STF).

Ontem, o ministro Gilmar Mendes, do STF, disse que a Corte poderá aplicar a regra a casos anteriores à decisão do Congresso. "Vamos ter de deliberar sobre os casos das pessoas que se sentiram prejudicadas e trouxeram o tema num mandado de injunção", afirmou ele, que é relator das ações.

"Estamos orientando que os trabalhadores busquem os seus sindicatos e a diferença que poderia ser recebida com essa nova lei do aviso prévio. O trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça alguma pendência trabalhista após a rescisão do contrato de trabalho", afirma João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical.

Para os trabalhadores de sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), o presidente nacional Artur Henrique da Silva Santos, também orienta que os que foram demitidos sem justa causa busquem seus direitos, mas ele aconselha que os casos devem ser levados para a análise do departamento jurídico do sindicato, que irá avaliar se vale a pena ingressar com a ação na Justiça. "É preciso analisar caso a caso."

A lei aprovada na noite de quarta-feira na Câmara vai ampliar o aviso prévio para quem é demitido sem justa causa. Em vez de 30 dias ou valor correspondente ao rendimento médio bruto dos últimos 12 meses, o que equivale a mais um salário, o trabalhador também receberá mais três dias de valor de aviso prévio a cada ano de trabalho, com teto de 90 dias. Ou seja, para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato.

No entanto, o texto do projeto de lei aprovado não determina se o novo aviso prévio é retroativo ou se passa a valer a partir da data de sua sanção. "Vai ser uma decisão polêmica, pois cada juiz vai interpretar de sua forma até que sai a súmula em última instância após uma série de julgamentos. Mas, na minha avaliação, não é retroativo", explica a advogada especialista em direito do trabalho Maria Angélica Comis Wagner, do escritório de advocacia Moreau e Balera.

#### **Retroatividade**

Se o ministro do STF acena para reconhecer a retroatividade, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Oreste Dalazen, diz que a lei não pode retroagir para afetar o ato jurídico perfeito. "Não pode prejudicar situações jurídicas consolidadas, como a cessação do contrato de trabalho. "

Para o professor de direito da Fundação Armando Álvares Penteado (Faap), Fernando Bonfá, a nova lei também não é retroativa. "Mas a constituição já dizia que o aviso prévio era proporcional. Só não tinha a regra. O que ocorreu é uma atualização da lei para a necessidade econômica do País", avalia.

O Projeto de Lei 3941 é de 1989 e só foi desengavetado agora porque o STF passou a discutir o assunto após um processo em que foi reconhecido o direito de aviso prévio proporcional. Porém, não estava determinada a forma de cálculo.

Custos maiores  
Para o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria, Leandro Libardi, a novo aviso prévio deve elevar os custos das empresas além do valor pago aos trabalhadores. "Sobre o aviso prévio incide Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência. Será um custo a mais, que pode inibir a contratação por causa dos custos crescentes ao empregador", diz.

Para o presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Paulo Skaf, a ampliação do aviso prévio pode prejudicar o empregador e o empregado. "Imagine que um profissional deseje mudar de empresa. Ele pode ser obrigado a cumprir um aviso prévio longo e acabar perdendo a nova oportunidade, ou ter de pagar um valor maior à empresa", diz, ao lembrar que o aviso prévio é um compromisso de ambos os lados.

---

Veículo: Site Organsil Assessoria Contábil

Data: 27/09/2011

Link: <http://www.organsil.com.br/noticias/noticias.php?id=7527>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

## **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

## **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site Painel Contábil

Data: 27/09/2011

Link: <http://fatogerador.com/noticias/noticias.php?id=7522>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

**De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso

em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

### **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site Ossucci Contabilidade

Data: 27/09/2011

Link: <http://www.ossucci.com.br/noticias/noticias.php?id=7524>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

#### **De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

### **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Blog Gestão de Pessoas

Data: 27/09/2011

Link: <http://gestaodepessoasadm.blogspot.com/2011/09/ampliacao-do-aviso-previo-quais-os.html>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

## **Demissões**

**mais**

**critérios**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

## **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site Mérito Contabilidade

Data: 27/09/2011

Link: <http://www.meritocontabil.com.br/noticias/noticias.php?id=7523>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

**De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias**

As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do

aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

### **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Portal Contadores

Data: 28/09/2011

Link: <http://portalcontadores.com.br/empresarial/1923-ampliacao-do-aviso-previo-quais-os-impactos-para-o-trabalhador>

### **Quais os impactos para o trabalhador com o aumento da ampliação**

SÃO PAULO – As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

**Impasse** **à** **vista**  
Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

**Como** **decidir?**  
Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

## **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

## **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site SEAAC – Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas e Região

Data: 28/09/2011

Link: <http://www.seaacampinas.org.br/site/conteudo.php?id=1430>

### **Justiça decidirá sobre novo aviso prévio**

Direito retroativo

O novo aviso prévio aprovado pelo Congresso na última quarta-feira deve render uma enxurrada de processos ao Judiciário. As centrais sindicais vão orientar os trabalhadores a procurarem na Justiça o direito do aviso prévio ampliado para até 90 dias a partir do momento que for sancionado pela presidente Dilma Rousseff. Ela tem 15 dias para a sanção ou não do texto. Para as entidades, o direito é retroativo. A decisão deve ficar para o Supremo Tribunal Federal (STF).

Ontem, o ministro Gilmar Mendes, do STF, disse que a Corte poderá aplicar a regra a casos anteriores à decisão do Congresso. “Vamos ter de deliberar sobre os casos das pessoas que se sentiram prejudicadas e trouxeram o tema num mandado de injunção”, afirmou ele, que é relator das ações.

“Estamos orientando que os trabalhadores busquem os seus sindicatos e a diferença que poderia ser recebida com essa nova lei do aviso prévio. O trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça alguma pendência trabalhista após a rescisão do contrato de trabalho”, afirma João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical.

Para os trabalhadores de sindicatos filiados à Central Única do Trabalhadores (CUT), o presidente nacional Artur Henrique da Silva Santos, também orienta que os que foram demitidos sem justa causa busquem seus direitos, mas ele aconselha que os casos devem ser levados para a análise do departamento jurídico do sindicato, que irá avaliar se vale a pena ingressar com a ação na Justiça. “É preciso analisar caso a caso.”

A lei aprovada na noite de quarta-feira, dia 21, na Câmara vai ampliar o aviso prévio para quem é demitido sem justa causa. Em vez de 30 dias ou valor correspondente ao rendimento médio bruto dos últimos 12 meses, o que equivale a mais um salário, o trabalhador também receberá mais três dias de valor de aviso prévio a cada ano de trabalho, com teto de 90 dias. Ou seja, para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato.

No entanto, o texto do projeto de lei aprovado não determina se o novo aviso prévio é retroativo ou se passa a valer a partir da data de sua sanção. “Vai ser uma

decisão polêmica, pois cada juiz vai interpretar de sua forma até que sai a súmula em última instância após uma série de julgamentos. Mas, na minha avaliação, não é retroativo”, explica a advogada especialista em direito do trabalho Maria Angélica Comis Wagner, do escritório de advocacia Moreau e Balera.

### **Retroatividade**

Se o ministro do STF acena para reconhecer a retroatividade, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Oreste Dalazen, diz que a lei não pode retroagir para afetar o ato jurídico perfeito. “Não pode prejudicar situações jurídicas consolidadas, como a cessação do contrato de trabalho. ”

Para o professor de direito da Fundação Armando Álvares Penteado (Faap), Fernando Bonfá, a nova lei também não é retroativa. “Mas a constituição já dizia que o aviso prévio era proporcional. Só não tinha a regra. O que ocorreu é uma atualização da lei para a necessidade econômica do País”, avalia.

O Projeto de Lei 3941 é de 1989 e só foi desengavetado agora porque o STF passou a discutir o assunto após um processo em que foi reconhecido o direito de aviso prévio proporcional. Porém, não estava determinada a forma de cálculo.

### **Custos**

**maiores**

Para o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria, Leandro Libardi**, a novo aviso prévio deve elevar os custos das empresas além do valor pago aos trabalhadores. “Sobre o aviso prévio incide Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência. Será um custo a mais, que pode inibir a contratação por causa dos custos crescentes ao empregador”, diz.

Para o presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Paulo Skaf, a ampliação do aviso prévio pode prejudicar o empregador e o empregado. “Imagine que um profissional deseje mudar de empresa. Ele pode ser obrigado a cumprir um aviso prévio longo e acabar perdendo a nova oportunidade, ou ter de pagar um valor maior à empresa”, diz, ao lembrar que o aviso prévio é um compromisso de ambos os lados.

---

Veículo: Site CRA-MS (Conselho Regional de Administração de Mato Grosso do Sul)

Data: 28/09/2011

Link: <http://www.crams.org.br/noticias/ver.php?codigo=1904>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**



As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. "Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional", diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

## **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. "Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado", diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. "A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo", acredita.

## **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

## **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta.

"A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

Veículo: Blog da Câmara de Dirigentes Lojistas de Olinda (PE)

Data: 29/09/2011

Link: <http://cdlolindape.wordpress.com/2011/09/>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**



As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

#### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

## **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. "O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor", alega Rosania.

## **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. "A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS", esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

## **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz.

---

Veículo: Site JM Consultoria

Data: 30/09/2011

Link: [http://jmconsul.blogspot.com/2011\\_09\\_01\\_archive.html](http://jmconsul.blogspot.com/2011_09_01_archive.html)

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**

SÃO PAULO – As alterações no pagamento do aviso prévio, aprovadas na quarta-feira (21) pela Câmara, causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com o Projeto de Lei 3941/89, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo, terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

### **Impasse à vista**

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

### **Como decidir?**

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais 'salgado', ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

### **Demissões mais criteriosas**

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita.

Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. “A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS”, esclarece Rosania.

Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. "A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio", completa.

### **Aprovação**

Apesar de o projeto ter sido analisado pelas comissões permanentes e contar com substitutivos das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e da CCJ (Constituição e Justiça e de Cidadania), um acordo entre as lideranças permitiu a aprovação do texto original vindo do Senado.

Segundo a advogada, a decisão do Congresso evitou que o assunto fosse arbitrado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que ameaçou definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores.

"Como o Supremo ameaçou fazer o papel do Legislativo, a decisão sobre alguns casos foi suspensa e o Legislativo correu para aprovar o projeto. Se isso não fosse feito, o número de indenizações retroativas certamente seria enorme", diz

---

Veículo: Revista Gestão & Negócios

Data: 01/10/2011

Assunto: Como administrar a contabilidade de uma empresa?

---







---

Veículo: [Site SINDIPAS – Sindicato de Trabalhadores nas Empresas de Transporte Rodoviário de Passageiros de Joinville](http://Site SINDIPAS – Sindicato de Trabalhadores nas Empresas de Transporte Rodoviário de Passageiros de Joinville)

Data: 04/10/2011

Link: [http://sindipas.blogspot.com/2011\\_10\\_01\\_archive.html](http://sindipas.blogspot.com/2011_10_01_archive.html)

### **JUSTIÇA DECIDIRÁ SOBRE NOVO AVISO PRÉVIO**

O novo aviso prévio aprovado pelo Congresso na última quarta-feira deve render uma enxurrada de processos ao Judiciário. As centrais sindicais vão orientar os trabalhadores a procurarem na Justiça o direito do aviso prévio ampliado para até 90 dias a partir do momento que for sancionado pela presidente Dilma Rousseff. Ela tem 15 dias para a sanção ou não do texto. Para as entidades, o direito é retroativo. A decisão deve ficar para o Supremo Tribunal Federal (STF).

Ontem, o ministro Gilmar Mendes, do STF, disse que a Corte poderá aplicar a regra a casos anteriores à decisão do Congresso. “Vamos ter de deliberar sobre os casos das pessoas que se sentiram prejudicadas e trouxeram o tema num mandado de injunção”, afirmou ele, que é relator das ações.

“Estamos orientando que os trabalhadores busquem os seus sindicatos e a diferença que poderia ser recebida com essa nova lei do aviso prévio. O trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça alguma pendência trabalhista após a rescisão do contrato de trabalho”, afirma João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical.

Para os trabalhadores de sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), o presidente nacional Artur Henrique da Silva Santos, também orienta que os que foram demitidos sem justa causa busquem seus direitos, mas ele aconselha que os casos devem ser levados para a análise do departamento jurídico do sindicato, que irá avaliar se vale a pena ingressar com a ação na Justiça. “É preciso analisar caso a caso.”

A lei aprovada na noite de quarta-feira na Câmara vai ampliar o aviso prévio para quem é demitido sem justa causa. Em vez de 30 dias ou valor correspondente ao rendimento médio bruto dos últimos 12 meses, o que equivale a mais um salário, o trabalhador também receberá mais três dias de valor de aviso prévio a cada ano de trabalho, com teto de 90 dias. Ou seja, para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato.

No entanto, o texto do projeto de lei aprovado não determina se o novo aviso prévio é retroativo ou se passa a valer a partir da data de sua sanção. “Vai ser uma decisão polêmica, pois cada juiz vai interpretar de sua forma até que sai a súmula em última instância após uma série de julgamentos. Mas, na minha avaliação, não é retroativo”, explica a advogada especialista em direito do trabalho Maria Angélica Comis Wagner, do escritório de advocacia Moreau e Balera.

#### **Retroatividade**

Se o ministro do STF acena para reconhecer a retroatividade, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Oreste Dalazen, diz que a lei não é retroativa. “Mas a constituição já dizia que o aviso prévio era proporcional. Só não tinha a regra. O que ocorreu é uma atualização da lei para a necessidade econômica do País”, avalia.

O Projeto de Lei 3941 é de 1989 e só foi desengavetado agora porque o STF passou

a discutir o assunto após um processo em que foi reconhecido o direito de aviso prévio proporcional. Porém, não estava determinada a forma de cálculo.

#### Custos maiores

Para o consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria, Leandro Libardi, a novo aviso prévio deve elevar os custos das empresas além do valor pago aos trabalhadores. "Sobre o aviso prévio incide Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência. Será um custo a mais, que pode inibir a contratação por causa dos custos crescentes ao empregador", diz.

Para o presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), Paulo Skaf, a ampliação do aviso prévio pode prejudicar o empregador e o empregado. "Imagine que um profissional deseje mudar de empresa. Ele pode ser obrigado a cumprir um aviso prévio longo e acabar perdendo a nova oportunidade, ou ter de pagar um valor maior à empresa", diz, ao lembrar que o aviso prévio é um compromisso de ambos os lados.

---

Veículo: RIT TV

Data: 05/10/2011

Assunto: Impostos, questões tributárias, entre outros

OBS: Aguardando envio de link pela emissora



**REDE INTERNACIONAL DE TELEVISÃO**



Veículo: Portal InfoMoney

Data: 07/10//2011

Link: <http://www.infomoney.com.br/empreendedor/noticia/2227943-contribuintes+com+icms+atraso+poderao+ter+inscricao+simples+cassada>

## **Notícias**

---

### **SP: contribuintes com ICMS em atraso poderão ter inscrição do Simples cassada**

SÃO PAULO – As MPes (micro e pequenas empresas) paulistas cadastradas no Simples Nacional poderão ter sua inscrição no programa especial de arrecadação de impostos cassada caso não regularizem o recolhimento de ICMS. Estarão na mira da Sefaz-SP (Secretaria da Fazenda de São Paulo) e poderão ser consideradas inaptas as empresas que não tiverem contribuído com os devidos tributos entre os meses de fevereiro e julho deste ano.

A medida foi publicada na quinta-feira (6) no Diário Oficial do Estado e faz parte da Portaria CAT nº 146.

#### **Eficácia**

Na opinião do consultor tributário e sócio da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Cossalte, a mesma será importante para minimizar a inadimplência das empresas. "Os maus pagadores pensarão duas vezes antes de manter um débito. Contudo, os contribuintes que estiverem inadimplentes por conta da falta de fluxo de caixa certamente terão um problema", alerta.

De acordo com a portaria também deverão ser punidos os contribuintes que não apresentarem a DASN 2010 (Declaração Anual do Simples Nacional); a STDA 2010 (Declaração do Simples Nacional); a DS (Declaração do Simples Paulista) e a DSNP (Declaração do Simples Nacional de São Paulo) atualizadas.

A GIA (Guia de Informação e Apuração do ICMS) também será avaliada. "A declaração servirá de orientação para o Fisco. Por meio de tal documento será possível dimensionar os débitos da empresa", informa Cossalter. "Os documentos solicitados, considerados rotineiros, não serão um problema para as empresas que contarem com a assessoria de uma boa contabilidade", completa.

#### **Prazos**

As empresas com tributos em atraso serão notificadas via edital de sua situação. O documento será publicado no Diário Oficial do Estado e no site do Posto Fiscal Eletrônico, do Governo do Estado de São Paulo.

A regularização das pendências com o Fisco deverá ser feita em um prazo de até 30 dias após a publicação oficial. Caso os impostos não sejam regularizados até a data limite, as microempresas poderão ter suas inscrições estaduais cassadas, tornando-se inaptas perante o Cadastro de Contribuintes do ICMS.

Lembrando que a inatividade da empresa poderá ser registrada a partir da data de sua inscrição no cadastro e que esta poderá ser retroativa até janeiro de 2006.

---

Veículo: Site Santander Empreendedor

Data: 07/10/2011

Assunto: MPEs inadimplentes poderão ter sua inscrição no Simples cassadas

Link: Não Disponível

---

Veículo: Site Aguiar e Associados S/S Ltda.

Data: 10/10/2011

Link: <http://www.aguiarassociados.com.br/noticia.php?ID=37>

SP: contribuintes com ICMS em atraso poderão ter inscrição do Simples cassada

As MPEs (micro e pequenas empresas) paulistas cadastradas no Simples Nacional poderão ter sua inscrição no programa especial de arrecadação de impostos cassada caso não regularizem o recolhimento de ICMS. Estarão na mira da Sefaz-SP (Secretaria da Fazenda de São Paulo) e poderão ser consideradas inaptas as empresas que não tiverem contribuído com os devidos tributos entre os meses de fevereiro e julho deste ano.

A medida foi publicada na quinta-feira (6) no Diário Oficial do Estado e faz parte da Portaria CAT nº 146. Eficácia Na opinião do **consultor tributário e sócio da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Cossalter**, a mesma será importante para minimizar a inadimplência das empresas. Os maus pagadores pensarão duas vezes antes de manter um débito. Contudo, os contribuintes que estiverem inadimplentes por conta da falta de fluxo de caixa certamente terão um problema, alerta.

De acordo com a portaria também deverão ser punidos os contribuintes que não apresentarem a DASN 2010 (Declaração Anual do Simples Nacional); a STDA 2010 (Declaração do Simples Nacional); a DS (Declaração do Simples Paulista) e a DSNP (Declaração do Simples Nacional de São Paulo) atualizadas. A GIA (Guia de Informação e Apuração do ICMS) também será avaliada. A declaração servirá de orientação para o Fisco. Por meio de tal documento será possível dimensionar os débitos da empresa", informa Cossalter.

"Os documentos solicitados, considerados rotineiros, não serão um problema para as empresas que contarem com a assessoria de uma boa contabilidade", completa. Prazos As empresas com tributos em atraso serão notificadas via edital de sua situação. O documento será publicado no Diário Oficial do Estado e no site do Posto Fiscal Eletrônico, do Governo do Estado de São Paulo. A regularização das pendências com o Fisco deverá ser feita em um prazo de até 30 dias após a publicação oficial. Caso os impostos não sejam regularizados até a data limite, as microempresas poderão ter suas inscrições estaduais cassadas, tornando-se inaptas perante o Cadastro de Contribuintes do ICMS. Lembrando que a inatividade da empresa poderá ser registrada a partir da data de sua inscrição no cadastro e que esta poderá ser retroativa até janeiro de 2006.

---

Veículo: Site Administradores

Data: 11/10/2011

Link: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/mudancas-no-aviso-previo-no-brasil/58823/>

## **Mudanças no Aviso Prévio no Brasil**

**A origem do Aviso Prévio no Brasil remete ao Código Comercial de 1850, em seu artigo 81. Posteriormente tivemos a Lei 1.530, de 26 de Dezembro de 1951, que alterou o artigo 487 da CLT, tendo o trabalhador direito a trinta dias de aviso prévio no caso de...**

### Mudanças no Aviso Prévio no Brasil

A origem do Aviso Prévio no Brasil remete ao Código Comercial de 1850, em seu artigo 81. Posteriormente tivemos a Lei 1.530, de 26 de Dezembro de 1951, que alterou o artigo 487 da CLT, tendo o trabalhador direito a trinta dias de aviso prévio no caso de desligamento, podendo ser trabalhado ou indenizado.

Até Dezembro de 2008, o Aviso Prévio Indenizado pago aos trabalhadores sofria incidência apenas de FGTS. A partir de Janeiro de 2009, com alterações no Regulamento da Previdência Social, passou a sofrer incidência da contribuição previdenciária ao INSS, gerando mais custos para as empresas.

Agora temos o projeto de Lei já aprovado pela Câmara, que acrescenta três dias de salário por ano trabalhado ao Aviso Prévio, com teto de até noventa dias de salário. Ou seja, um trabalhador com dez anos de empresa teria direito ao Aviso Prévio de sessenta dias, e um de vinte anos teria direito ao Aviso Prévio de até noventa dias.

São mais custos para as empresas. Não bastasse a alteração na legislação fazendo com que o Aviso Prévio Indenizado sofra incidência de INSS, temos agora seu aumento proporcional ao tempo de trabalho. Lembrando ainda que o Aviso Prévio integra o tempo de serviço para cálculo do 13º. Salário indenizado e de férias proporcionais indenizadas. Ou seja, um aviso de noventa dias teria acréscimo de três doze avos de férias e 13º salário.

A alteração nas regras pode ainda provocar uma onda de reclamações trabalhistas de trabalhadores demitidos antes da publicação da Lei. É orientação das Centrais Sindicais que os trabalhadores demitidos antes da Lei reclamar o direito, com base na Constituição. Para evitar essa demanda, é necessário que o texto da Lei seja bem claro quanto ao início da vigência do novo Aviso Prévio.

Apesar de benéfico aos trabalhadores com mais tempo de serviço, o aumento dos custos trabalhistas inibe novos investimentos e novas contratações, além de estimular a informalidade. O Brasil já é um dos países com maior carga tributária sobre folha de pagamento no mundo, e um dos mais regulamentados na legislação trabalhista. Qualquer medida deve ser tomada considerando as duas partes, patrões e trabalhadores.

Outra questão a ser regulamentada na Lei é ao Aviso Prévio que o trabalhador deve informar a empresa no caso de pedido de demissão. Atualmente, caso o trabalhador solicite o desligamento, deve cumprir aviso prévio de trinta dias (com redução de até duas horas diárias ou sete dias corridos). Caso não cumpra, sofrerá o desconto em sua rescisão contratual. A questão é, no caso de trabalhadores com vários anos de emprego, o aviso prévio a ser cumprido também será majorado? A possibilidade de redução do aviso trabalhado será alterada? Resta aguardar a aprovação da Lei e sua publicação.

Leandro Libardi

Administrador de empresas. Consultor Trabalhista e Previdenciário, Sócio Diretor da Libardi Consultoria. Consultor Associado das empresas Macro Auditoria e Unique Consultoria e Auditoria. Ex-consultor das empresas Terco Grant Thornton, Ernst & Young e KPMG.

---

Veículo: Site Administradores

Data: 11/10/2011

Link: <http://www.new.administradores.com.br/informe-se/artigos/como-diminuir-a-rotatividade-em-sua-empresa/58821/>

## **Como diminuir a rotatividade em sua empresa**

**A alta rotatividade de determinados setores prejudica as empresas de diversas maneiras. São perdidas horas de trabalho na constante admissão e demissão de empregados, que exige tempo da Administração de Pessoal devido a burocracia brasileira.**

A alta rotatividade de determinados setores prejudica as empresas de diversas maneiras. São perdidas horas de trabalho na constante admissão e demissão de empregados, que exige tempo da Administração de Pessoal devido a burocracia brasileira. Além disso, o investimento em treinamento não tem retorno, pois o colaborador aprende e se desliga ou é desligado em seguida, havendo carência de novos treinamentos aos recém admitidos.

Geralmente setores com baixa remuneração, como cargos iniciantes em Supermercados, Lojas Varejistas, Restaurantes e chão de Fábrica são os mais prejudicados. O colaborador sabe que, ganhando um salário baixo, garante a mesma remuneração em outro emprego. Devido ao cansaço e ao stress de trabalhar em domingos e feriados, os colaboradores acabam optando por ganhar o mesmo em setores mais "tranquilos".

O que a empresa pode fazer para diminuir a rotatividade?

1) Pesquisar a Remuneração Média: É preciso ter um nível de remuneração um pouco acima do mercado, que justifique e motive o colaborador a continuar com a empresa. Uma opção é admitir com determinado salário, e esse salário ser reajustado em 15%, 20% ou mais, após o período de experiência de 90 dias. Assim o colaborador se sente motivado, pois sabe que terá um aumento se passar na experiência;

2) Criar um Plano de Carreira: É preciso estabelecer um plano de carreira em todos os níveis, do operacional a alta gerência. É preciso criar faixas, por exemplo, Operador Junior, Operador Pleno e Operador Sênior, ou Analista Junior, Analista Pleno, Analista Sênior, ou até faixas maiores, como Assistente 5, 4, 3, 2 e 1. E cada faixa com um salário diferente. Esse plano deve ser apresentado ao colaborador no momento de sua admissão, e demonstrar que conforme seu desempenho, ele pode mudar de faixa anualmente, se obtiver determinada nota mínima em sua

avaliação anual. A chance de crescer e de ter aumentos motiva o colaborador a continuar.

3) Implantar a PLR - Participação nos Lucros e Resultados: A empresa pode verificar junto ao sindicato de sua categoria a viabilidade de celebrar um programa de Participação nos Lucros e Resultados – PLR, observando as regras da Lei 10.101/2000. No programa serão definidas as metas e objetivos claros para cada cargo. Após 1 ano, conforme lucratividade da empresa, resultado do departamento e avaliação do colaborador, o mesmo terá direito a PLR integral ou proporcional, que poderá ser paga até semestralmente. Esse tipo de programa é motivador e ainda ajuda os empregados a colaborarem com a empresa na redução de custos e de desperdícios, pois sabem que os resultados irão influenciar na sua remuneração.

4) Prêmios por tempo de serviço: Os prêmios por tempo de serviço geralmente são estabelecidos por determinados sindicatos nas convenções coletivas. Entretanto, nada impede a empresa de criar tal benefício. Por exemplo, pode se estabelecer anuênio, biênio, triênio, quinquênio, etc., até um determinado teto. O colaborador sabe que, após um ano, terá um acréscimo de X decorrente do anuênio. E no ano seguinte, o biênio. Tais prêmios devem ser incorporados ao salário para todos os fins (INSS, FGTS, férias, 13o. salário) e ajudam a motivar a permanência na empresa.

5) Política de Benefícios: Caso a empresa não tenha uma política de remuneração agressiva ou acima da média do mercado, pode estabelecer benefícios visando melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e motivá-los a permanecer por muitos anos. Podemos citar plano de saúde, vale refeição, vale alimentação, cestas básicas, reembolso de mensalidades com faculdade, como os benefícios mais valorizados. É preciso realizar um estudo do custo de tais benefícios e verificar seu retorno para a empresa em diminuição da rotatividade. Alguns benefícios podem ser vinculados a permanência na empresa. Por exemplo, algumas empresas reembolsam faculdade, criando termos de responsabilidade, onde o empregado beneficiado se compromete permanecer na empresa até 1 ano após o término do curso. Caso o mesmo peça demissão, deverá devolver os valores pagos pela empresa.

6) Estudar a concorrência: É preciso verificar quais são meus principais concorrentes, não só na nossa atividade, mas também nossos concorrentes em contratação de mão de obra. Os empregados que pedem demissão, para onde estão indo? Qual empresa? Qual a remuneração e benefícios dessa empresa? É

preciso estudar e buscar compensar em todos os níveis, para evitar a perda de novos colaboradores.

7) Ambiente de Trabalho: É necessário realizar entrevistas de desligamento e saber os motivos que estão fazendo com que os colaboradores se desliguem após pouco tempo. A chefia deve ser composta de líderes motivadores, que elogiam quando ocorrem acertos, que expliquem o passo a passo das atividades, que ajudem, e todos devem manter um ambiente cordial e agradável. Muita pressão por resultados, bem como clima agressivo podem desmotivar os colaboradores.

8) Investir em Treinamento: É preciso treinar os colaboradores logo no início e avaliar periodicamente os resultados de tais treinamentos. Colocar o colaborador na "fogueira" e contribuir para que o mesmo cometa erros e seja prejudicado, pode motivar o mesmo a pedir demissão. Ou, a falta de treinamento pode fazer com que o colaborador se sinta incapaz de realizar a atividade, se desmotivando e procurando outras funções no mercado. É preciso treiná-los e avaliá-los desde o primeiro dia na empresa, e ouvir suas dificuldades e sugestões.

Isso são apenas alguns exemplos. Cabe a empresa estudar as melhores formas de diminuir a rotatividade e com isso atingir os melhores resultados.

Leandro Libardi

Administrador de Empresas, Consultor Trabalhista e Previdenciário e Sócio Diretor da Libardi Consultoria. Consultor Associado da Macro Auditoria e Unique Consultoria e Auditoria. Ex-consultor das empresas Terco Grant Thornton, Ernst & Young e KPMG.

---

Veículo: Jornal Diário do Grande ABC (SP)

Data: 12/10/2011

Link: <http://www.dgabc.com.br/News/5919248/dilma-sanciona-avisoprevio-de-90-dias.aspx>

## **Dilma sanciona aviso prévio de 90 dias**

**Leone Farias**

**Do Diário do Grande ABC**

A presidente Dilma Rousseff sancionou ontem, sem vetos, a lei aprovada pela Câmara dos [Deputados](#) que concede aviso prévio de até 90 dias, proporcional ao tempo de trabalho. A mudança, que será publicada no Diário Oficial da União de amanhã, quando começará a valer, desagradou tanto representantes de empresários quanto de trabalhadores.

Atualmente, os empregados têm direito a 30 dias de aviso prévio. A nova lei determina que seja mantido o prazo atual de 30 dias de aviso prévio, com o acréscimo de três dias por ano trabalhado, podendo chegar ao limite de 90 dias (60 dias mais os 30 dias atuais). Com a mudança, o funcionário terá direito aos 90 dias de aviso prévio quando completar 20 anos de [empresa](#).

O setor empresarial se queixa de que a medida eleva os encargos, incentiva a informalidade, os contratos com prazo determinado, a rotatividade de funcionários, e dificulta ainda mais a concorrência com os produtos importados. "O Brasil está na contramão (em relação aos encargos). Desse jeito, é melhor ser importador", afirma o diretor titular da regional do Centro das Indústrias no Estado de São Paulo de São Caetano, William Pesinato.

A Federação do Comércio do Estado de São Paulo considera ainda que a lei é potencialmente mais danosa para as micro e pequenas empresas. "Em momento em que se debate a urgente necessidade da redução do Custo Brasil para que o País se torne mais competitivo frente aos mercados externos, esse é mais um duro golpe na classe empresarial", diz o diretor executivo da Fecomercio-SP, Antonio Carlos Borges. As pequenas vão sofrer mais, pois carecem mais de recursos, avalia o presidente da Associação Comercial e Industrial de São Bernardo, Valter Moura. "O tiro vai sair pela culatra, vai aumentar a informalidade", opina.

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo informa que o aviso prévio não é verba indenizatória, mas compromisso entre empresa e trabalhador. A entidade considera que a extensão do aviso prévio para até 90 dias prejudica trabalhadores que pensam em mudar de emprego. "Imagine que um profissional deseje mudar de empresa. Ele pode ser obrigado a cumprir aviso prévio longo e acabar perdendo a nova oportunidade", diz o presidente da Fiesp, Paulo Skaf.

POUCO - Para o presidente da Central Única dos Trabalhadores, Arthur Henrique, a lei que foi sancionada é positiva, mas não atende o objetivo da Constituição de 1988, de que se criasse instrumentos para diminuir a rotatividade. Ele cita estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, que aponta que 68% dos trabalhadores são demitidos antes de completarem um ano de [casa](#).

O dirigente da CUT considera que para, efetivamente, evitar demissões injustificadas, poderia se aumentar o valor da indenização pelas empresas.

Por sua vez, o presidente da Força Sindical elogiou a ampliação do aviso prévio.

“Entendemos que a medida, que irá inibir a rotatividade no emprego, é uma demonstração de sensibilidade social tanto do Congresso [Nacional](#) como da presidente Dilma. Só neste ano, entre janeiro e maio, houve 8,123 milhões de demissões no Brasil, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego”, afirma.

### **Medida gera dúvidas e abre espaço para ações na Justiça**

Na visão de especialistas em direito do trabalho, a lei que acaba de ser sancionada pela presidente Dilma gera muitas dúvidas, o que pode ocasionar onda de ações na Justiça. “Na lei anterior, dentro dos 30 dias de aviso prévio, o empregado pode ter redução de duas horas na jornada de trabalho para procurar novo emprego. E como ficará agora? Além disso, o empregado poderia optar por faltar sete dias corridos também para procurar nova oportunidade?”, questiona Antonio Carlos Aguiar, sócio da área trabalhista do escritório Peixoto e Cury Advogados.

Também há a possibilidade de processos judiciais, já que a medida não estabelece se o direito é retroativo aos empregados demitidos nos últimos dois anos. “Isso gera insegurança jurídica”, afirma o [consultor trabalhista Leandro Libardi, da Macro Auditoria](#).

Aguiar acrescenta que será preciso decreto para regulamentar essas questões que ficaram pendentes.

Além das dúvidas, Libardi ressalta que, se a medida pode beneficiar quem tem mais tempo de casa, por outro lado, a empresa pode exigir o cumprimento do aviso prévio “majorado”. “E se a pessoa for demitida, será um custo adicional para a empresa”, observa.

O advogado Alan Balaban Sasson, sócio do escritório Braga e Balaban Advogados, afirma que a lei provocará impacto do ponto de vista econômico. “As empresas não têm margem nem caixa para aguentar esses 90 dias. É vitória para o trabalhador, mas para as empresas vai ficar mais oneroso e, como consequência, resultará (em aumento) no preço final ao consumidor”, diz.

---

Veículo: Jornal do Comércio (Recife/PE)

Data: 12/10/2011

Assunto: Mudanças na lei do aviso prévio

**OBS: Arquivo em PDF já enviado à equipe Macro**

---

Veículo: Jornal Diário de São Paulo (SP)

Data: 13/10/2011

Assunto: Mudanças na lei do aviso prévio

**OBS: Aguardando envio de arquivo PDF da matéria pelo jornal**

---

Veículo: TV Cultura

Data: 13/10/2011

Assunto: Mudanças na lei do aviso prévio

Link: <http://tvcultura.cmais.com.br/jornaldacultura/jc20111013bl1> (OBS: A ENTREVISTA É DO 3'02" EM DIANTE)

---

Veículo: Site ANAPAR – Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão

Data: 14/10/2011

Link: <http://www.anapar.com.br/noticias.php?id=19453>

### **Aviso prévio: Demandas**

Alteração nas regras do aviso prévio provocará uma onda de reclamações e custos trabalhistas, aponta Macro Auditoria

A nova regra de aviso prévio de até 90 dias para demissões sem justa causa começou a valer ontem. A medida foi sancionada na tarde da última terça-feira pela presidente Dilma Rousseff. Até então, os trabalhadores tinham direito ao tempo máximo de 30 dias de aviso. Com a nova regra, o aviso prévio concedido pelo empregador ao profissional demitido passa a ser proporcional ao tempo de trabalho na empresa.

Mas na opinião do **Consultor Trabalhista e Previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**, a novidade pode gerar uma série de transtornos, no que se refere aos trabalhadores demitidos antes da publicação da Lei. “É orientação das Centrais Sindicais que os profissionais dispensados antes da nova regra reclamem seus direitos, com base na Constituição”, comenta Libardi.

O executivo destaca ainda o aumento dos custos nas empresas, pois além da alteração na Legislação, que faz o aviso prévio indenizado sofrer incidência de INSS, há agora seu aumento proporcional ao tempo de trabalho. “O aviso integra o tempo de serviço para cálculo do 13º salário e férias proporcionais indenizadas, e um aviso de 90 dias teria acréscimo de três doze avos de férias e 13º salário”, ressalta o executivo da Macro Auditoria.

O aumento dos custos trabalhistas pode refletir na geração de empregos no País, sendo que os novos encargos tendem a inibir novos investimentos e contratações, além de estimular a informalidade. “O Brasil já é um dos países com maior carga tributária sobre folha de pagamento no mundo, e um dos mais regulamentados na legislação trabalhista. Qualquer medida deve ser tomada considerando as duas partes, patrões e trabalhadores”, conclui Libardi. (Executivos Financeiros)

### **Inflação para idosos desacelera**

A inflação atinge diretamente os mais velhos. Os gastos com remédios e planos de saúde, por exemplo, correspondem a 15% do orçamento.

A inflação para as pessoas mais velhas subiu menos no último trimestre. Mas os alimentos, em especial alguns que não podem faltar na dieta, continuam subindo.

Para não se perder nos remédios e nas contas, Seu Pedro anota tudo. A contabilidade detalhada mostra que os gastos ligados à saúde pesam no orçamento do aposentado. “Hoje é dia 13 e estou praticamente a zero”, diz.

Se a inflação é ruim para todos, ela atinge de forma diferente os idosos. Os gastos com remédios e planos de saúde, por exemplo, correspondem em média a 15% do orçamento. Nas outras faixas etárias esse percentual cai pra 10%. Os gastos com saúde continuam em alta, mas neste trimestre subiram menos.

As despesas com habitação também contribuíram para segurar o índice de inflação

da terceira idade no último trimestre, que ficou em 0,91%, contra 1,30% entre abril e junho.

“Há uma desaceleração em curso, mas 2011 deve superar 2010 em inflação”, aponta André Braz, economista da FGV.

No acumulado do ano, a inflação dos mais velhos já chega quase a 4,5%. Em parte esse número foi empurrado pela alimentação. A carne bovina e o açúcar tiveram aumentos significativos nos últimos três meses, mas não os maiores.

Dos 20 produtos da cesta básica, 17 tiveram alta no terceiro trimestre. O maior aumento foi justamente em um item muito importante para a saúde de todos e principalmente dos idosos: as frutas. “Eu faço tripa coração para poder comprar”, diz uma mulher.

Se não dá para abrir mão, com uma alta de mais de 10% o jeito é racionalizar.

“Vou levar só três para quebrar o galho”, avisa outra mulher.

---

Veículo: Site ABLAC – Associação Brasileira de Lojistas de Artefactos e Calçados

Data: 14/10/2011

Assunto: Mudanças no aviso prévio

### NOVO AVISO PRÉVIO PREOCUPA LOJISTAS E EMPREGADORES EM GERAL

O novo aviso prévio aprovado pelo Congresso na segunda quinzena de setembro traz aumento de custos e preocupação para lojistas e empregadores em geral. A lei aprovada na Câmara vai ampliar o aviso prévio para quem é demitido sem justa causa. Em vez de 30 dias ou valor correspondente ao rendimento médio bruto dos últimos 12 meses, o que equivale a mais um salário, o trabalhador também receberá mais três dias de valor de aviso prévio a cada ano de trabalho, com teto de 90 dias. Ou seja, para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato.

No entanto, o texto do projeto de lei aprovado não determina se o novo aviso prévio é retroativo ou se passa a valer a partir da data de sua sanção. “Vai ser uma decisão polêmica, pois cada juiz vai interpretar de sua forma até que sai a súmula em última instância após uma série de julgamentos. Mas, na minha avaliação, não é retroativo”, explica a advogada especialista em direito do trabalho Maria Angélica Comis Wagner, do escritório de advocacia Moreau e Balera.

As centrais sindicais vão orientar os trabalhadores a procurarem na Justiça o direito do aviso prévio ampliado para até 90 dias a partir do momento que for sancionado pela presidente Dilma Rousseff. Ela tem 15 dias para a sanção ou não do texto. Para as entidades, o direito é retroativo. A decisão deve ficar para o Supremo Tribunal Federal (STF).

O ministro Gilmar Mendes, do STF, disse que a Corte poderá aplicar a regra a casos anteriores à decisão do Congresso. “Vamos ter de deliberar sobre os casos das pessoas que se sentiram prejudicadas e trouxeram o tema num mandado de injunção”, afirmou ele, que é relator das ações.

Se o ministro do STF acena para reconhecer a retroatividade, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Oreste Dalazen, diz que a lei não pode retroagir para afetar o ato jurídico perfeito. “Não pode prejudicar situações jurídicas consolidadas, como a cessação

do contrato de trabalho. ”

Para o professor de direito da Fundação Armando Álvares Penteado (Faap), Fernando Bonfá, a nova lei também não é retroativa. “Mas a constituição já dizia que o aviso prévio era proporcional. Só não tinha a regra. O que ocorreu é uma atualização da lei para a necessidade econômica do País”, avalia.

O Projeto de Lei 3941 é de 1989 e só foi desengavetado agora porque o STF passou a discutir o assunto após um processo em que foi reconhecido o direito de aviso prévio proporcional. Porém, não estava determinada a forma de cálculo.

## **CUSTOS MAIORES**

Para o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria, Leandro Libardi**, a novo aviso prévio deve elevar os custos das empresas além do valor pago aos trabalhadores. “Sobre o aviso prévio incide Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e Previdência. Será um custo a mais, que pode inibir a contratação por causa dos custos crescentes ao empregador”, diz.

## **O QUE MUDA**

Em vez de 30 dias ou valor correspondente ao rendimento médio bruto dos últimos 12 meses, o que equivale a mais um salário, o trabalhador também receberá mais três dias de valor de aviso prévio a cada ano de trabalho, com teto de 90 dias. Para receber três meses de salário, o empregado precisa ter 20 anos de contrato.

O texto do projeto de lei aprovado não determina se o novo aviso prévio é retroativo ou se passa a valer a partir da data de sua sanção.

Cada juiz deve interpretar de sua forma até que saia a súmula em última instância após uma série de julgamentos.

As centrais sindicais vão orientar os trabalhadores a procurarem na Justiça o direito do aviso prévio ampliado para até 90 dias a partir do momento que for sancionado pela presidente Dilma Rousseff.

## **CONTRA A MEDIDA**

Thiago  
advogado especialista em direito empresarial

Massicano,

### **‘Nova regra vai estimular a informalidade’**

Os deputados falam da flexibilização das leis trabalhistas, mas estão caminhando no sentido contrário, onerando ainda mais o empresário. Ou seja, num momento em que todos pedem a desoneração da folha de pagamento, a proposta está criando um ônus a mais às empresas. E sabemos que o trabalhador será prejudicado com essa mudança, já que as novas regras

vão dificultar ainda mais a contratação formal de empregados. O empresário vai pensar duas vezes antes de contratar um funcionário por causa do alto custo. A empresa será estimulada a conseguir mão de obra por outros meios, recorrendo, por exemplo, a autônomos, prestadores de serviço, contratos com PJ ou estagiários, que não têm direito a aviso-prévio. Resumindo, podemos dizer que haverá um aumento da informalidade. O aviso-prévio deveria ser tratado em acordos coletivos entre empresas e sindicatos.

---

---

Veículo: Site SECHSSN – Sindicato dos Empregados do Comércio Hoteleiro e Similares de Serra Negra  
Data: 14/10/2011  
Link: <http://sechssn.com.br/vernoticia.asp?id=1552>

### **Ampliação do aviso prévio: quais os impactos para o trabalhador?**



O aviso prévio de até 90 dias poderá ser prejudicial ao trabalhador em algumas situações. Saiba mais

As alterações no pagamento do aviso prévio causaram polêmica nas esferas empresariais. Contudo, pouco se discutiu sobre os impactos de tais mudanças para o trabalhador.

Se por um lado os funcionários que tiverem seus contratos rescindidos poderão ser beneficiados com o recebimento de uma indenização proporcional ao tempo de trabalho – de até 90 dias –, por outro, quem pedir a conta deverá arcar com o prejuízo de tal decisão.

A advogada trabalhista e previdenciária do Cenofisco, Rosania de Lima Costa, explica. “Se o projeto for sancionado pela presidente sem alterações, ou seja, como o texto foi entregue, o trabalhador que pedir demissão deverá pagar tal aviso ao empregador também de forma proporcional”, diz.

De acordo com a nova lei, os funcionários que tiverem até um ano de trabalho na mesma empresa terão um aviso prévio de 30 dias. Contudo, os contratados que atuarem na organização por mais tempo terão acrescentados três dias para cada ano de serviço – estes limitados a 60 (equivalentes a 20 anos de trabalho).

Impasse à vista

Com essa nova sistemática, a expectativa do setor não é muito atrativa para ambas as partes. “Acredito que as empresas passarão a solicitar o cumprimento do aviso prévio de forma proporcional. Desta forma, o pagamento indenizatório de até três salários extras para o caso de dispensa das atividades poderá ser evitado”, diz Rosania.

Contudo, isso nem sempre se mostrará uma boa solução, conforme avalia o **consultor trabalhista e previdenciário da Macro Auditoria e Consultoria, Leandro Libardi**. “A empresa terá que conviver com um trabalhador desmotivado, que não executará as atividades com zelo. Isso

certamente fará a mesma dispensá-lo”, acredita.

Como decidir?

Outra situação será a do trabalhador que pedir a conta sem ainda ter outro emprego definido. Neste caso, a pergunta a ser feita será: ter o desconto do aviso em folha, que agora ficou mais salgado, ou permanecer na empresa? Nestes casos, a segunda opção provavelmente prevalecerá.

Tal questionamento, no entanto, dificilmente afetará os profissionais que já tiverem conseguido uma nova oportunidade. “O empregado que pedir demissão por já ter outro emprego não se importará de pagar tal indenização ao pedir a dispensa do aviso prévio. A proposta em vista deverá ser bem melhor”, alega Rosania.

Demissões mais criteriosas

Situações à parte, uma coisa é fato: as empresas certamente passarão a avaliar com mais cautela os contratos de trabalho antes de optar pela demissão de um funcionário. Ao menos, é isso que Rosania acredita. Para ela, as dispensas exigirão mais critérios, especialmente por que as verbas rescisórias ficarão mais caras para o empregador. “A folha de pagamento será onerada porque o aviso prévio também afeta os demais valores pagos nas rescisões contratuais. Ao décimo terceiro, por exemplo, deverão ser somados mais três meses de trabalho, bem como no que diz respeito ao pagamento do INSS e FGTS”, esclarece Rosania. Desta forma, nem a multa de 40% paga pelos contratantes ficará de fora dessa conta. “A multa será calculada sobre o FGTS, cujo valor será alterado pela proporcionalidade do aviso prévio” completa.

---

---

Veículo: Jornal do Comércio (Manaus/AM)

Data: 16 e 17/10/2011

Assunto: Mudanças na lei do aviso prévio

**OBS: Arquivo em PDF já enviado à equipe Macro**

---

---

Veículo: Portal Terra

Data: 19/10/2011

Link: <http://operacoesbaciais.terra.com.br/noticias/operacoes-empresariais-2/brasil-oferece-apoio-a-europa-247>

## Brasil oferece apoio à Europa

### Ajuda do País pode ser moral e não financeira

No começo deste mês, a presidente Dilma Rousseff afirmou que o Brasil e as economias em desenvolvimento irão assumir sua responsabilidade na economia mundial e, assim, apoiar a Europa na superação de sua crise financeira. A declaração foi dada em Bruxelas, na Bélgica, na presença dos presidentes do Conselho Europeu, Herman Van Rompuy, e da Comissão Europeia, José Manuel Durão Barroso.

Para **Marcelo Lico, sócio-diretor da Macro Auditoria e Consultoria**, em São Paulo, o comentário foi apenas parte de um discurso. “Não vejo como o Brasil pode ajudar. Vai fazer o que, emprestar dinheiro? É melhor investir aqui do que emprestar dinheiro para os europeus”, diz.

O empresário acredita que mais importante do que ajudar os países que estão mergulhados na crise, é voltar a atenção para o território nacional. “A Dilma tem que olhar para o Brasil, não para a Europa. Precisamos de investimentos em infraestrutura e educação, para que isso possa levar o País para o primeiro mundo. Ai sim, poderemos ajudar em algo”, fala Lico.

Para Marcelino Federal Neto, professor de planejamento estratégico, empreendedorismo e globalização da União Educacional de Brasília (Uneb), a ajuda que a presidente ofereceu não deve ser financeira. “Não acho que ela esteja disposta a comprar títulos europeus, porque eles estão sem credibilidade. A ajuda pode ser no sentido de estabelecer um canal de troca de produtos de valor agregado, colaborando para a valorização da economia desses países”, fala.

### Oportunidades

Neto ressalta que o Brasil tem uma postura de conciliação e isso é bem-vindo em um momento conturbado como o de agora. “O País quer sempre criar sinergia e agregar valor entre as partes. Acredito que temos condições de nos posicionarmos como líder e fortalecermos essa imagem de credibilidade”, diz.

O professor avalia que a crise é um momento estratégico para o Brasil se posicionar como líder da América Latina. “Seremos palco de grandes eventos esportivos, que despertarão a atenção de todo o mundo. Serão provas que o Brasil vai ter que enfrentar para mostrar que está preparado para fazer parte de grupos como o G8”, aponta.

A mesma opinião é dada por Lico. “Os grandes investidores capitalistas vão se interessar em investir mais aqui no Brasil. Mas, para isso, é preciso que antes o governo invista na indústria nacional e também em tecnologia.

Precisamos apresentar bons produtos ao comércio exterior e mercado sólido”, diz.

Neto afirma que países como Brasil, China, Rússia e Índia precisam aproveitar o momento conturbado da economia mundial para se firmarem ainda mais no cenário

internacional. "Todo estrategista e cientista político entende a crise como uma oportunidade de aperfeiçoamento de processos, de políticas e de sistemas. Esse é o momento ideal para o Brasil se impor e o discurso da presidente vai ao encontro disso", avalia.

"Estrategicamente falando, este é um momento muito importante para que a Dilma posicione o Brasil cada vez mais com voz ativa no Conselho da Organização das Nações Unidas (ONU) e demais tratados", complementa Neto.



Veículo: Site Business to Lawyers (B2L)

Data: 22/10/2011

Link: <http://www.b2law.com.br/noticias2.asp?id=527>

## Expansão externa começa com a descoberta de nichos



Frota, da Future Group: agência inaugurou filial no México, em um projeto de expansão que prevê chegar aos EUA

A entrada no mercado internacional pode ser facilitada com a ajuda de nichos de negócios mais acessíveis ao empresário de pequeno porte. "O Brasil é um país com vantagens competitivas no agronegócio, serviços de tecnologia da informação (TI), marketing e franquias", afirma Guilherme Tiezzi, professor de trade marketing do Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper). Além de setores específicos, há facilidades de negociação com países como a França, que abriu no ano passado uma agência no Brasil para ajudar empresas nacionais interessadas em se instalar no país.

Da área de serviços de mobile marketing, a agência Future Group inaugurou em janeiro uma unidade no México, por meio da aquisição de 50% de uma companhia local. "O mercado mexicano é o pontapé inicial de um projeto de expansão que prevê incluir os Estados Unidos até 2012. Atualmente, mais de 80% dos latinos que vivem nos Estados Unidos são mexicanos", diz o sócio André Frota.

A Group desembarcou no exterior com clientes como Santander, LG e Corona. No primeiro ano de atividade, a unidade fora do Brasil pretende faturar R\$ 20 milhões - 20% do que a empresa espera faturar em 2011. O principal desafio da internacionalização é entender as diferenças culturais", diz Frota. "Outra questão importante é unificar as experiências. Investimos no intercâmbio de profissionais entre as duas unidades para promover a troca de expertises."

Para Guilherme Tiezzi, do Insper, países latinos como o México são mais abertos para os empresários em função da proximidade cultural, vantagem logística e pela imagem positiva da marca "Brasil". A internacionalização deve ser tratada como uma expansão. "Mesmo iniciada com uma simples exportação, é uma manobra de risco para os pequenos e médios empresários", avisa. "Perder o foco dos clientes brasileiros nesse momento pode custar caro."

Para ter sucesso, é necessário capacidade financeira para desenvolver novos mercados. A união de pequenos e médios empresários, com investimentos conjuntos no exterior, e o apoio de organizações, como a Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (Apex-Brasil) e o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), também podem garantir bons negócios. Segundo François Removille, diretor no Brasil da Agência Francesa para Investimentos Internacionais (AFII), é possível abrir uma empresa na França em um prazo médio de sete dias e quase todos os procedimentos burocráticos são feitos via internet. "Como as companhias de pesquisa e desenvolvimento instaladas no país desfrutam de crédito fiscal, os pequenos e médios negócios brasileiros inovadores têm mais uma razão para se interessar pela França, seja em parceria com um sócio local ou abrindo uma filial", explica.

De acordo com **Marcelo Lico, sócio da Macro Auditoria e Consultoria**, que atende empresas no exterior, estudo realizado pela Comissão Europeia revelou que os setores mais rentáveis para as companhias de menor porte na região são mineração, indústria manufatureira, comércio atacadista, pesquisa e venda de veículos. "Segmentos como transportes e comunicação também estão em alta."

---

**Informações para a Imprensa**

**RETORNO COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA – “Com a palavra, sua empresa”**

**Thiago Paes**

**E-mail: [thiagopaes\\_30@hotmail.com](mailto:thiagopaes_30@hotmail.com)**

**Tel.: (11) 8229-8862**