



Planejamento Trabalhista

Redução de custos na Folha de Pagamentos ajuda a manter a empresa financeiramente saudável

O Planejamento Trabalhista possibilita a análise correta e a adequação da legislação pertinente, objetivando a redução de custos com empregados, dentro dos limites mínimos permitidos por lei.

Com a utilização prévia do Planejamento Trabalhista, o empresário poderá detectar as vantagens e desvantagens de contratar empregados ou terceiros nos diversos tipos de contrato de trabalho.

Para a consecução de um planejamento desse tipo, o empresário deverá verificar o número mínimo de empregados de que necessita; buscar informações com o sindicato de trabalhadores da categoria sobre as condições de trabalho concernentes à sua atividade, como por exemplo piso salarial, jornada de trabalho, obrigatoriedade de cesta básica; a oscilação no movimento da atividade, que interfere diretamente no quadro de empregados, ocorrendo períodos de falta ou excesso de pessoal.

Contrato de experiência: Faça contrato de experiência de 45 dias e, se bem sucedido, mais 45 dias. Registre tudo na carteira de trabalho. O contrato de experiência não gera estabilidade nem para gestante nem em casos de doença.

Banco de horas: Previsto em lei, dispõe que

a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas suplementares diárias, as quais poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em outro dia. Com isso se pode abolir as horas-extras. Faça anotações do horário real trabalhado. Se a Convenção Coletiva com o sindicato não prever o banco de horas, a empresa pode fazer um acordo individual de compensação de horas.

Estagiários: A empresa de lavanderia poderá contratar estagiários desde que tenha condições de proporcionar experiência prática de formação profissional. As lavanderias geralmente contratam técnicos têxteis ou químicos. É um contrato assinado pelo prazo máximo de dois anos e exige que a empresa faça seguro de vida para o estagiário. A empresa contratante deve exigir do estagiário frequência às aulas.

Contrato por tempo parcial: Desde que a Convenção Trabalhista entre o sindicato patronal e o sindicato de trabalhadores da categoria não proíba explicitamente esse tipo de contrato, ele é bastante interessante para ambas as partes. Se sua lavanderia tiver picos de produção, ela poderá contratar um funcionário para trabalhar nesse período. Paga-se por piso-hora e não por piso mensal.

O total recebido pelo funcionário por mês pode ser menor do que o piso. As férias são proporcionais e não se admite hora-extra. O registro é normal e em dias específicos: sexta e sábado, por exemplo. Pizzarias e salões de beleza contratam muito por tempo parcial com prazo indeterminado.

Contrato de trabalho temporário: A própria lavanderia não pode contratar diretamente um trabalhador temporário. A contratação tem que ser feita através de agência regulamentada. O prazo máximo de contratação é de três meses. Se a agência de empregos não recolher os encargos trabalhistas, a lavanderia terá que pagá-los. Por isso, o empresário deve exigir guias de INSS, FGTS etc da agência de empregos.

Terceirização: é permitido contratar empregado terceirizado de uma Cooperativa de Trabalho para atividade-meio mas não para atividade-fim. Assim sendo, um lavador não pode ser contratado por esse regime, mas um motorista pode.

Essas e muitas outras questões foram abordadas na palestra realizada em agosto na sede da ANEL pelo Sebrae-SP como parte da parceria firmada entre as duas entidades.