

SUPERSIMPLES Mais uma vitória do Sindilav

Desde 2008, o SINDILAV vem defendendo a revisão e correção dos limites atribuídos ao Supersimples, que constam nos Anexos da Lei Complementar nº 123/2006, bastante defasados em virtude da inflação apurada desde sua aprovação e da necessidade de as empresas adequarem seus preços, por imposição do mercado, o que as elimina do programa, por terem ultrapassado o limite.

O Presidente do SINDILAV, José Carlos Larocca, desde aquela data, vem mantendo contato com diversos parlamentares, e posteriormente com o relator da matéria, o Senador José Pimentel (PT/CE), no sentido de viabilizar a referida revisão e correção. Também tem o Presidente do SINDILAV, na Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo - FECOMERCIO, defendido a revisão e correção dos limites, por entender que se trata de importante pleito para o segmento de lavanderias.

Agora, com a aprovação do projeto de lei complementar que reajusta em 50% as tabelas de enquadramento das micro e pequenas empresas no Simples Nacional (Supersimples), o SINDILAV vê seu longo pleito atingido, com a satisfação de ter trazido ao segmento que representa um importante benefício.

A proposta segue para sanção presidencial, mas, pelo texto aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) na semana passada, o reajuste deve valer a partir de 1º de janeiro de 2012.

O projeto do governo (PLC 77/2011 - Complementar), aprovado por unanimidade no Senado, passou sem alterações de conteúdo, para que possa ir logo à sanção presidencial, sem precisar voltar à Câmara dos Deputados. Diversas emendas apresentadas durante a tramitação no Senado, para aprimoramento da matéria, foram rejeitadas pelo relator José Pimentel (PT/CE) sob o compromisso de acatá-las em outro projeto (PLS 467/2008, - Complementar) sobre o mesmo assunto que tramita na Casa.

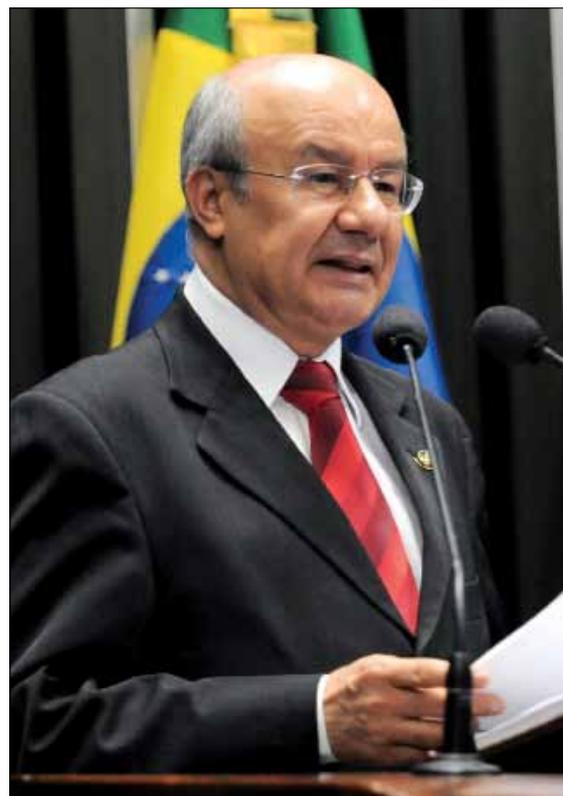


Foto: Geraldo Magela / Agência Senado

Senador José Pimentel (PT/CE)

NOVO LIMITE

Com o ajuste de 50% nas tabelas de tributação, a receita bruta anual máxima para que as microempresas possam optar pelo regime simplificado passa de R\$240 mil para R\$360 mil por ano. Para a pequena empresa, a nova faixa de enquadramento irá de R\$360 mil até o teto de R\$3,6 milhões. O projeto também amplia o limite para o Empreendedor Individual (EI), de R\$36 mil para R\$60 mil anuais.

O projeto autoriza o parcelamento dos débitos tributários dos optantes do Simples Nacional, com prazo de até 60 meses. A medida se aplica aos tributos federais, municipais e estaduais sujeitos à alíquota única do Simples Nacional.

ESTÍMULO À ECONOMIA

As mudanças permitirão o aumento do grau de formalização de micro e pequenas empresas brasileiras. Na avaliação dos parlamentares, as alterações promovidas no Simples Nacional não apenas beneficiarão micro e pequenos empresários, mas também deverão servir de estímulo à economia brasileira, medida importante, segundo eles, no enfrentamento da crise mundial.

Sinalização de Segurança é alterada

**PORTARIA N. 229, DE 24 DE MAIO DE 2011
ALTERA NORMA REGULAMENTADORA Nº 26**

Publicada no Diário Oficial da União do dia 27 de maio de 2011, a Portaria nº 229, de 27/05/2011 da Secretária de Inspeção do Trabalho, alterou todos os termos da NR 26 - Sinalização de Segurança, trazendo novas disposições.

Com a alteração trazida pela Portaria nº 229/2011, a NR 26 passou a determinar que devem ser adotadas cores para segurança em estabelecimentos ou locais de trabalho, a fim de indicar e advertir acerca dos riscos existentes. As cores utilizadas nos locais de trabalho servirão para identificar os equipamentos de segurança, delimitar áreas, identificar tubulações empregadas para a condução de líquidos e gases e advertir contra riscos. A utilização de cores não dispensa o emprego de outras formas de acidentes, e ainda, o uso de cores deve ser o mais reduzido possível, a fim de não ocasionar distração, confusão e fadiga ao trabalhador.

Outra inovação trazida pela Portaria nº 229/2011 é a classificação, rotulagem preventiva e ficha com dados de segurança de produto químico, assunto este não abordado anteriormente pela NR 26. Ficou instituída a rotulagem preventiva dos produtos químicos classificados como perigosos à segurança e saúde dos trabalhadores, de acordo com os critérios estabelecidos pelo Sistema Globalmente Harmonizado de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos (GHS), da Organização das Nações Unidas. A rotulagem preventiva é um conjunto de elementos com informações escritas, impressas ou gráficas, relativas a um produto químico, que deve ser afixada à embalagem que contém o produto.

Por fim, ficou estabelecido que o empregador deverá assegurar o acesso dos trabalhadores às fichas com dados de segurança dos produtos químicos que utilizam no local de trabalho. E ainda, os trabalhadores deverão receber treinamento para compreender a rotulagem preventiva e a ficha com dados de segurança do produto químico e sobre os perigos, riscos, medidas preventivas para o uso seguro e procedimentos para atuação em situações de emergência com o produto químico.

Dra. Bruna Di Nardi,
da Assessoria Jurídica Ambiental
e Urbanística do SINDILAV



EDITORIAL

Lavanderias e a demanda futura

O Brasil vem apresentando, nos últimos anos, significativos índices de crescimento econômico, e o segmento de lavanderias tem acompanhado esse cenário. Mas há, ainda, muito espaço para crescer.

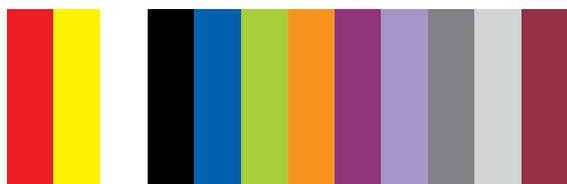
Na cidade de São Paulo e municípios vizinhos, bem como em algumas cidades do interior do estado, devido à realização de várias feiras e exposições, shows e conferências, verifica-se um incremento da demanda pelos vários serviços de lavanderia doméstica, industrial, hospitalar, epis e jeans. Com a realização do campeonato mundial de futebol da FIFA, em São Paulo, e das olimpíadas, no Estado do Rio de Janeiro, significa que teremos de estar preparados para um aumento de demanda nas lavanderias.

Algumas empresas já estão se adiantando e aumentando sua área física de trabalho, transferindo suas unidades para plantas maiores, com melhor otimização do espaço existente, bem como ultimando o treinamento de funcionários.

Cabe um importante alerta, que é não deixar para efetuar as adaptações e também não realizar a compra de equipamentos na última hora, pois a empresa poderá ficar sem condições de absorver o aumento da demanda, devido aos gargalos na produção.

Como grande parte dos empresários de lavanderia, devido a prática de preços muito baixos, quase no prejuízo, estão sem capital próprio para novos investimentos, torna-se necessário um planejamento financeiro, pesquisando sobre fontes de financiamento. O BNDES e a Caixa Econômica Federal possuem programas de incentivo aos pequenos e médios empreendedores com boas condições. Portanto, bastante critério na escolha.

José Carlos Larocca
Presidente do SINDILAV



Fale com a Diretoria

ASSUNTO: DEMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS – AVISO PRÉVIO

Infelizmente, aos poucos, eles vão conseguindo impor leis/medidas que abalarão, cada vez mais, a saúde financeira das empresas brasileiras. O Congresso Nacional aprovou, em primeira instância, a lei complementar que regulamenta o tempo a ser cumprido, pelo funcionário demitido sem justa causa, com relação ao “Aviso Prévio”. De acordo com aquilo que nós entendemos, ficará da seguinte forma o tempo do “Aviso Prévio”:

Funcionários demitidos, com até 01 (um) ano de empresa 30 dias

Funcionários demitidos, com até 02 (dois) anos de empresa + 03 dias

Funcionários demitidos, com até 03 (três) anos de empresa + 03 dias

E assim sucessivamente, até o limite de 90 (noventa) dias.

Com relação ao assunto aqui abordado e conforme divulgado pela mídia, não ficou esclarecida a situação de forma inversa, ou seja, quando o funcionário solicita a sua dispensa/demissão. Neste caso, o funcionário que solicitou a sua dispensa/demissão também deverá cumprir igualmente as novas condições do “Aviso Prévio”? A empresa, neste caso, também precisará de tempo para conseguir um novo funcionário para ocupar o cargo que está sendo deixado, já que eles alegam que o funcionário demitido precisa de mais tempo para conseguir um novo emprego!!!

Nós temos uma rotatividade relativamente grande, a maioria não por iniciativa da empresa e sim por decisão do próprio funcionário. Muitos deles, depois de um determinado tempo de empresa solicitam ou fazem de tudo (faltas, indisciplinas etc) para que a empresa os demitam, alegando problemas particulares (nem sempre, sabemos que não é verdade, pois muitos o fazem para receber o “seguro desemprego” e ficar sem fazer nada). Nestes casos, para evitar

funcionário descontente e que venha prejudicar o ambiente e o bom andamento dos serviços da empresa, acabamos demitindo o funcionário. De agora em diante, não adotaremos mais este procedimento, pois, além de transparecer (estatística) para os órgãos competentes que a empresa está demitindo por iniciativa dela, teríamos também de cumprir/arcar com os custos da nova lei do aviso prévio.

Entendemos que essa lei complementar do tempo do “Aviso Prévio” a ser cumprido pelo funcionário demitido, vai seguir na contramão da geração de novos empregos. O mundo passa por uma séria crise econômica, inclusive já está chegando também ao Brasil e, quando todos pensam em facilitar a geração de empregos (que é um dos caminhos para minimizar a recessão), o nosso Congresso Nacional implementa medida que vai dificultar, com certeza, novas contratações de mão de obra.

Temos absoluta certeza, da forma que estão compostos os nossos Congresso Nacional e Senado, de que outras medidas nocivas a “Quem de Fato Gera Empregos” serão aprovadas e implementadas. Uma delas, com certeza, será a redução semanal da jornada de trabalho! Aliás, há um determinado partido político que não se cansa de fazer campanha (no horário nobre da televisão) a favor da redução da referida jornada de trabalho, sem que haja redução de salário.

Nós, empresários, infelizmente somos minoria no Congresso e Senado, onde os sindicatos das classes trabalhadoras predominam, determinam e aprovam as regras do jogo.

Hélio O. Mazza do Amaral - Cubatão

P.S.: O que necessitamos fazer para reverter essa situação. Temos o Congresso e o Senado mais caros do mundo, inclusive comparando-os com os Estados Unidos da América. Temos muita corrupção e incompetência de sobra! A reforma tributária, a reforma política, a reforma trabalhista e outras mais nunca saíram do “papel” daqueles que de fato querem o melhor para o país; pois, como já afirmamos anteriormente, estas reformas não estão na pauta da maioria do Congresso e Senado e provavelmente nunca sairão do “papel”.

RESPOSTA

Acuso o recebimento de seu oportuno e-mail sobre o projeto de lei que regulamentou o aviso prévio proporcional de até 90 dias e que ainda precisa ser sancionado pela Presidente. A aprovação da alteração pela Câmara dos Deputados deixou algumas questões que serão colocadas em debate no Judiciário, que necessitam de interpretações e que não há como prever de que forma a Justiça do Trabalho vai entender essas questões.

Pelo texto, para quem ficar um ano no trabalho, o aviso prévio será de trinta dias, sendo que, para quem ficar mais tempo, será computado ao aviso mais três dias por ano de trabalho, com limitação máxima do aviso prévio em noventa dias. Aumentado o período do aviso, fica a dúvida se o tempo integra o cálculo do valor pago na rescisão. Se o aviso prévio for trabalhado, resta a dúvida se, após os primeiros trinta dias, o funcionário terá a redução de duas horas de trabalho diárias.

Compartilho de suas observações, que considero bastante importantes, e quero lembrar que, nas audiências que participo no Congresso Nacional, e nas reuniões do Conselho de Serviços da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo, como Conselheiro representante do SINDILAV, sempre defendo as posições que considero de grande interesse para a categoria dos empresários de lavanderia, como, por exemplo:

- A) contra a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem a consequente redução salarial proporcional;
- B) contra a Convenção 158, da OIT, que impede a demissão imotivada, por ser absolutamente contrária aos princípios constitucionais;
- C) a favor da revogação da Lei nº 110/2001, que instituiu a obrigação de depositar mais 10% sobre o montante depositado do FGTS do trabalhador, quando da rescisão do contrato de trabalho, pois o fato onera sobremaneira as empresas, principalmente no segmento onde a rotatividade da mão de obra é assídua;
- D) a favor da revisão e correção dos limites atribuídos aos Super Simples, que constam nos Anexos da Lei Complementar nº 123/2006, bastante defasados em virtude da inflação apurada desde sua aprovação e da necessidade de as empresas adequarem seus preços, por imposição do mercado, o que as elimina do programa, por terem ultrapassado o limite estabelecido;
- E) a favor da possibilidade de utilização, pelas lavanderias, da água de reuso, fornecida pela SABESP, pois trata-se de boa solução para quem necessita de água para fins não potáveis, e quer pagar um valor menor por uma água com tratamento diferenciado, além de colocar a empresa no rumo da sustentabilidade;

Agradeço sua manifestação.

José Carlos Larocca

Audiência na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo



Raul Casanova Júnior, Diretor Executivo da ANIMASEG; Rui Sergio Torres, Diretor do SINDILAV e da ANEL; Edson Di Nardi, Vice Presidente do SINDILAV; José Roberto Melo, Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo; José Carlos Larocca, Presidente do SINDILAV; Celso de Almeida Haddad, Chefe da Segurança e Medicina do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

O Presidente do SINDILAV, José Carlos Larocca, participou da audiência que o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo - SRTE/SP, José Roberto Melo, concedeu ao SINDILAV e à ANEL, para que fosse apresentado às autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE o Programa da Qualidade, Meio Ambiente e Segurança em Lavanderias - PQMS-L, administrado pelo SINDILAV e pela ANEL. Na oportunidade, Larocca esclareceu que o Programa substituiu o antigo Acordo Setorial de Compromisso para a Implantação de Procedimentos e Controle da Higienização e Readequação dos Equipamentos de Proteção Individual, que foi objeto de Acordo Tripartite entre o SINDILAV, a ANEL, e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo e que visava evitar a defasagem do padrão de qualidade dos EPIs.

Larocca esclareceu, também, que o Programa prevê a certificação das empresas de lavanderia que cumprirem os requisitos exigidos, comprovados após auditoria realizada pela certificadora internacional RINA, que expedirá o selo SQS - Selo de Qualidade e Sustentabilidade, sendo facultada a participação de lavanderias de todo o Brasil, com adesão voluntária. O Superintendente elogiou a iniciativa das entidades na elaboração da regulamentação e afirmou que a enviaria à sede do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, em Brasília, recomendando o seu reconhecimento oficial, para que futuramente seja firmado um novo acordo tripartite. Participaram da audiência, além do Presidente José Carlos Larocca, o Vice Presidente do SINDILAV, Edson Di Nardi, e o Diretor Rui Sergio Torres, na ocasião representando a Presidente da ANEL, Paola Tucunduva.

Sustentabilidade em lavanderias de jeans



A imprensa internacional tem noticiado o cuidado que diversas grifes adotam com relação ao meio ambiente em seus processos de beneficiamento de jeans e peças confeccionadas, adotando práticas menos danosas à natureza e aos empregados. Uma nota emitida pela Portugal Textil informa que Gucci, Versace, H&M, Levi Strauss, Giorgio Armani entre outras marcas baniram a técnica de jato de areia por causa de seus efeitos nocivos à saúde do trabalhador.

Desde 1990 conceitos de sustentabilidade, responsabilidade social e reciclagem fazem parte da indústria da moda, que entendeu a necessidade de se adequar aos novos tempos. Tanto assim, que esse foi um dos temas principais da última Maquintex, no congresso da ABTT Associação Brasileira de Técnicos Têxteis, realizado em Fortaleza. Norberto Canelada, um dos debatedores da mesa redonda sobre o assunto, disse que “ante um cenário que exige processos cada vez menos agressivos para os homens e a natureza, o beneficiamento de peças em jeans nas lavanderias terá na tecnologia de equipamentos um forte aliado para percorrer essa transição”. Das técnicas mais relevantes, ele acrescenta que a utilização da marcação por laser é apontada como opção para a substituição total, ou parcial, do jato de areia, técnica proibida na maioria dos países. Da mesma forma, o laser funciona como substituto para os efeitos

que usam permanganato de potássio e para os lixados, evitando movimentos repetitivos que representam um sério risco de o funcionário da lavanderia ter problemas de LER (lesões associadas ao esforço de repetição), reconhecida como doença do trabalho.

Fontes diversas indicam diferentes padrões de consumo para produção de uma calça jeans, mas não há dúvidas de que a água é um dos principais elementos na cadeia de produção do jeans. A lavanderia constitui um dos processos da cadeia produtiva que causa mais impacto, tanto pelo gasto de água, quanto pelo uso de produtos químicos. Uma tecnologia ambientalmente correta e de resultados eficazes baseia-se no uso do ozônio, que reduz o uso da água e a utilização de produtos químicos. Além disso, os efeitos são conseguidos em um tempo menor, o que possibilita uma economia de energia. Outra vantagem é que, pelo fato de não desgastar muito o tecido, os resultados permanecem por muito mais tempo, aumentando o ciclo de vida do produto.

Dessa forma, a indústria vai se adaptando às novas regras - tanto pela anunciada escassez de água e de outros recursos naturais, como pelas exigências dos consumidores que estão aderindo à moda verde em todo o mundo.

Nota Fiscal do Tomador de Serviço

As empresas estabelecidas na Cidade de São Paulo que contratarem serviços de outros municípios deverão registrar a operação no site da Prefeitura, na Secretaria Municipal de Finanças: <http://goo.gl/rygln> (acesso com a senha web ou certificado digital).

A Nota Fiscal do Tomador de Serviço, recentemente aprovada pela Lei Municipal 15.406 e Regulamentada pelo Decreto nº 52.610, de 31 de agosto de 2011, deverá ser emitida pelas pessoas jurídicas e pelos condomínios de edifícios residenciais ou comerciais, por ocasião da contratação de serviços, nas seguintes hipóteses:

I Quando os serviços tiverem sido tomados ou intermediados de prestador estabelecido fora do Município de São Paulo, ainda que

não haja obrigatoriedade de retenção na fonte do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS;

II Quando se tratar de responsáveis tributários pelo recolhimento do ISS, no caso dos serviços terem sido tomados ou intermediados de pessoa jurídica estabelecida no Município de São Paulo que não emitir Nota Fiscal de Serviços Eletrônica - NFS-e, Cupom Fiscal Eletrônico ou outro documento fiscal, cuja obrigatoriedade esteja prevista na legislação.

A NFTS deverá ser emitida até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao da prestação dos serviços contratados ou intermediados.

O Microempreendedor Individual - MEI, optante pelo Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos abrangidos pelo Simples Nacional - SIMEI, está desobrigado da emissão da Nota Fiscal Eletrônica do Tomador/Intermediário de Serviços - NFTS.

Na hipótese prevista no item I acima, a simples emissão da NFTS substituirá a obrigatoriedade de consulta ao Cadastro de Prestadores de Outros Municípios - CPOM. A vigência é a partir de 01.09.2011.

Auxílio doença não impede rescisão por justa causa

Ao entendimento de que a concessão de auxílio-doença acidentário não configura obstáculo à rescisão contratual por justa causa, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou o recurso de ex-empregada de um Banco. Ela pretendia a nulidade de sua dispensa ao argumento de que, à época, estava recebendo o benefício.

Ao analisar os fatos, o Tribunal Regional do Trabalho da 12.ª região (Santa Catarina) entendeu correta a justa causa aplicada na sentença de primeiro grau, ainda que a empregada, naquele período, estivesse recebendo o auxílio-doença. Segundo consignou o acórdão regional, a empregada transferiu numerário de uma cliente sem que tivesse autorização para realizar essa operação bancária. Em decorrência, a cliente teve cheques devolvidos e inclusão do nome na Serasa (Centralização de Serviços dos Bancos S/A) e, por isso, ingressou com ação de indenização por danos morais contra o banco.

Assim, o TRT12 negou provimento ao recurso da empregada por considerar que o procedimento dela, que exercia cargo de confiança, afrontou norma interna do banco, que

O Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, relator do acórdão na Terceira Turma, salientou que a concessão de auxílio-doença acidentário não funciona como obstáculo à justa rescisão contratual, na medida em que, a despeito da suspensão do contrato de trabalho, estão presentes todos os deveres de lealdade, probidade e boa-fé.

Sob esse entendimento, o relator negou provimento ao recurso da empregada considerando estar demonstrada a justa causa da rescisão contratual, no caso presente, quebra de confiança entre as partes. A Terceira Turma, unanimemente, acompanhou o voto da relatoria.

Fonte: Notícias TST - 24/08/2011

Custos na Prestação de Serviços

É muito comum encontrar empresários do segmento da prestação de serviços que apresentam dificuldades na Gestão dos Custos em suas empresas. Essas dificuldades caracterizam-se por vários motivos. Alguns deles são:

- o desconhecimento de como devem fazer para saber sobre os custos dos serviços;
- a consideração de que é muito trabalhoso, difícil e complicado controlar, acompanhar e tomar decisões em relação aos custos dos serviços oferecidos;
- o pensamento de que nem sempre isso ajuda a ganhar mais dinheiro.

Esta situação é muito preocupante, pois qualquer atividade empresarial "tocada" sem que seus proprietários tenham domínio sobre os custos do negócio, está sujeita a situações muito desfavoráveis, que podem até levar ao fechamento da empresa.

Possuir o domínio sobre os custos da empresa é importante pelo menos por três razões:

- identificar e saber quanto custam os serviços oferecidos;
- tomar as decisões mais adequadas no enfrentamento da concorrência;
- conhecer os resultados obtidos com as vendas realizadas.

O domínio dos custos não está restrito apenas ao controle (registros) dos valores

gastos, muito embora seja esta uma etapa inicial e fundamental para a obtenção do domínio.

Quem domina os custos da empresa, garante que seus gastos estarão sempre adequados ao tipo de negócio, mantém a produtividade em níveis aceitáveis e reage adequadamente aos fatores de riscos e oportunidades que surgirem em seu segmento.

Fonte: Saiba Mais, do Sebrae

Registrador Eletrônico de Ponto

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), levando em consideração que foi concluído o diálogo social tripartite e após avaliação das manifestações encaminhadas ao Governo federal,

alterou o prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), previsto no art. 31 da Portaria MTE nº 1.510/2009, de modo improrrogável para o dia 01.01.2012.

(Portaria MTE nº 1.979/2011 - DOU 1 de 03.10.2011)

Trabalhadora acidentada em contrato de experiência tem direito à estabilidade

Uma empregada demitida após sofrer acidente de trabalho na vigência do contrato de experiência conseguiu reverter decisões desfavoráveis e ter a garantia provisória de emprego reconhecida pela Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A Turma acolheu seu recurso e condenou a empresa a pagar-lhe indenização referente à estabilidade provisória.

A empregada foi contratada como auxiliar de limpeza em 17/03/08, mediante contrato de experiência com término previsto para 14/06/2008. No dia 7/05/08, ao executar o trabalho, caiu de uma escada e sofreu lesão no joelho esquerdo. A empresa emitiu o comunicado de acidente de trabalho ao INSS (CAT), e ela posteriormente recebeu auxílio-doença acidentário.

Ao retornar ao trabalho após afastamento de 15 dias, foi demitida. Ao ingressar com ação trabalhista, postulou a reintegração ou, alternativamente, a indenização relativa aos doze meses de salário, com base na estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 (que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social). A Lei garante ao segurado que sofrer acidente do trabalho a garantia de manutenção de seu contrato de trabalho pelo prazo mínimo de doze meses após o término do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Fonte: Notícias TST - 05/09/2011

O que não dizer em uma negociação

É preciso investir tempo discutindo e argumentando com clientes, funcionários, fornecedores, futuros trabalhadores e investidores para obter sucesso nos negócios. Nessas negociações, a escolha de palavras pode ser decisiva na hora de convencer a outra parte no acordo. A revista Inc preparou uma lista com algumas expressões que não devem ser ditas no momento da negociação e que promete ajudar você, empresário, a obter êxito nesse processo.

“ Entre ”

1. Em uma negociação, a expressão “entre” pode gerar dúvidas por não trazer precisão à informação. Durante um encontro para ofertar um serviço, por exemplo, é possível dizer ao cliente que o preço será entre R\$10 mil e R\$15 mil. Já na contratação de um funcionário, o termo permite que você diga que ele pode começar a trabalhar entre os dias 1º e 15 de abril. Mas a palavra, quando usada em momentos de negociação, permite que as partes abusem dos prazos ou dos preços.

“ Por que você não sugere os números da negociação? ”

3. Pesquisas recentes mostram que o resultado de uma negociação é próximo ao primeiro valor sugerido por uma das partes durante a reunião. Para não perder o negócio, procure, sempre que possível, oferecer o primeiro número.

“ Acredito que estamos chegando a um acordo ”

2. A ansiedade por concretizar negócios faz com que muitos empreendedores digam essa expressão quando estão próximos de aceitar os termos do acordo. Esse anúncio pode fazer com que a outra parte interessada na negociação perceba a sua fragilidade e acrescente novos termos no acordo.

“ Eu sou o responsável pelas decisões finais ”

4. Para conseguir fazer uma boa análise das propostas sugeridas durante uma negociação é importante que as partes não saibam que é você, empreendedor, quem responde pelas decisões finais da empresa. Caso seja necessário, você poderá ganhar tempo se tiver a necessidade de consultar outra autoridade na empresa, como um sócio ou um membro do conselho.

Fonte: Papo de Empreendedor

Realização do treinamento denominado "Formação de Designado CIPA"



Em 6 de outubro último, o SINDILAV realizou o curso para a formação de Designado CIPA, destinado às lavanderias que possuem menos de vinte funcionários e que, portanto, não têm a necessidade de implantar a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), mas, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 5, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), são obrigadas a indicar um funcionário responsável pelo cumprimento de seus objetivos. No evento, foram apresentadas situações de risco do processo de trabalho que podem, eventualmente, trazer insegu-

rança aos demais trabalhadores e as ações efetivas para que tais situações sejam neutralizadas. Todos os anos o SINDILAV realiza esse treinamento, considerando que sempre existem novas alterações técnicas e operacionais que podem colocar em risco a integridade do trabalhador. Foi discutido o conceito legal de acidente do trabalho, o conceito prevencionista e casos e causas de equiparação a acidentes do trabalho, além das ações de segurança e dos equipamentos de proteção individual.

Expediente

Boletim Informativo do Sindicato Intermunicipal de Lavanderias no Estado de São Paulo

Rua Pais de Araújo, 29 – 11º andar – cj. 111 a 113 – Cep 04531-090 – São Paulo – SP – Tel./Fax: (11) 3078 8466
www.sindilav.com.br – e-mail: sindilav@sindilav.com.br

Diretoria Executiva

Presidente: José Carlos Larocca

Vice-presidente: Edson Di Nardi

Diretor: Rui Sérgio Torres

Gerente Executivo: Marco Antonio Pires Fernandes

Filiado à Federação do Comércio do Estado de São Paulo – FECOMERCIO SP

Editora e jornalista responsável:

Rosa Maria Artusi - Mtb 21.459

rosa.artusi@terra.com.br

Periodicidade: **Bimestral**

Tiragem: **3.100 exemplares.**

Projeto gráfico:

Occa | m.PL branding & design

www.occa.com.br