

# SINDI MAIS TALKS

ED12

A REVISTA DIGITAL  
DO MUNDO DO TRABALHO



**DEPOIS DE UM ANO DIFÍCIL,  
SETOR DE REFEIÇÕES  
COLETIVAS ESTÁ OTIMISTA,  
DIZ DIRIGENTE**





**HiGestor**  
soluções em gestão

## **Efettiva e Higestor fecham parceria para a realização da edição online do SindiMais 2021**

O SindiMais é o principal evento nacional sobre as transformações no universo do trabalho. Com palestrantes de alto nível, foram duas edições de sucesso, trazendo diferentes visões e novidades para o público, formado por associações, federações, sindicatos e executivos de relações sindicais, trabalhistas e de recursos humanos. Após um 2020 de dificuldades e adaptações geradas pela pandemia de covid-19, **o SindiMais voltará, em sua terceira edição, em março de 2021, na modalidade online.** Para entregar uma experiência inovadora aos participantes em um evento não presencial, o SindiMais 2021 terá na organização uma parceria formada pela Efettiva Comunicação e Eventos e a HiGestor, empresa que desenvolve o mais moderno software de gestão, duas companhias com foco na satisfação dos clientes e com alto grau de expertise em suas áreas de atuação. **E falando em novidade, já está programada para outubro de 2021 a quarta edição do SindiMais, que será presencial. Aguarde por mais informações.**

**SINDI  
MAIS  
2 0 2 1**



# SINDI MAIS TALKS

Confira abaixo os temas desta edição de SINDIMAI TALKS, com informações que ajudam a compreender o cenário atual do trabalho e das profissões.

**04**

**SETOR DE REFEIÇÕES COLETIVAS  
ESTÁ OTIMISTA COM RETOMADA**

**07**

**APOIAR A DIVERSIDADE NÃO É MAIS  
DISCURSO PARA AS EMPRESAS, MAS  
SIM UMA META**

**09**

**FÉRIAS E 13° DEVEM SER INTEGRAIS  
PARA QUEM TEVE SALÁRIO REDUZIDO  
OU CONTRATO SUSPENSO**

**11**

**EMPRESAS JÁ OFERECEM VAGAS  
NO SISTEMA HOME OFFICE  
PERMANENTE**

**13**

**MAIS DE 65% DOS TRABALHADORES  
FORMAIS DEMITIDOS NA PANDEMIA  
SÃO MULHERES**

**SUMÁRIO**





**SETOR DE REFEIÇÕES  
COLETIVAS ESTÁ OTIMISTA  
COM RETOMADA,  
DIZ DIRIGENTE**





**“Todo mundo precisa comer” é a frase que sempre vem à mente quando se avalia o potencial de retorno de uma empresa de alimentação. Por essa ótica, abrir um restaurante é garantia de retorno, caso se trabalhe corretamente. Mas essa realidade mudou com a pandemia de covid-19. As restrições ao deslocamento levaram empresas que oferecem alimentação fora de casa ao fundo do poço neste 2020 para lá de atípico. Com as refeições coletivas não foi diferente. As empresas tiveram de parar quase que totalmente, mas há esperança de dias melhores no setor, como afirma Rogério da Costa Vieira, 1º vice-presidente da Aberc (Associação Brasileira das Empresas de Refeições Coletivas). Ele relata casos de perda de faturamento de 85% no período mais crítico da pandemia, em seus primeiros três meses. E vai além ao prever que ao menos 15% das receitas serão perdidas em relação ao período pré-covid-19. Ainda assim, diz ele, “somos otimistas e confiantes”. Do governo, ele considera fundamental o avanço de pautas como reformas trabalhista e tributária. Leia abaixo trechos da entrevista de Vieira à SindiMais Talks:**

**SindiMais Talks - Qual o tamanho do impacto sofrido pelo setor de refeições coletivas no momento mais agudo da pandemia, entre março e junho deste ano?**

Rogério da Costa Vieira – Medir o impacto é sempre um trabalho rigoroso e árduo, porque devemos sempre fazer uma análise multifacetada. Por exemplo: quantos de nossos colaboradores foram atingidos, bem como seus familiares? E qual o impacto econômico pela queda abrupta de faturamento? Ou para onde irão os custos das matérias primas? Esses são os ângulos a serem analisados. Podemos resumir que nos primeiros três meses da pandemia, o pânico nos atingiu em cheio e as perdas de toda a natureza foram imensas. Algumas empresas perderam até 85% do seu faturamento. Na média, perdemos sem dúvida em torno de 40% das vendas.

**SindiMais Talks -Qual é a nova realidade do setor diante das questões de higienização, distanciamento e arquitetura dos locais de produção e trabalho para as empresas do setor?**

Vieira – Novos protocolos foram criados e a própria Aberc editou um “Guia Orientativo” sobre medidas de prevenção ou mesmo de contenção. Novamente nossa atenção estava orientada ora para nossos clientes ora para nossos colaboradores e claro, para manter a cadeia de abastecimento e produção ativa. Pensamos em tudo, seguindo o fluxo da cadeia de abastecimento. Os fornecedores foram chamados a rever suas práticas, passando



nossos processos de produção e distribuição. Justo na etapa da entrega - distribuição - que os cuidados foram intensificados. Lembrando que temos uma vantagem sobre demais segmentos, que é o de alimentar pessoas. Temos muitas nutricionistas, com ampla capacitação a criar novos processos visando a segurança alimentar, bem como de gerenciar situações críticas. Nossos clientes, fiéis em suas avaliações, e neste momento, avaliaram como satisfatórias as diversas medidas que foram tomadas.

### **SindiMais Talks - O que o setor reivindica em caráter mais emergenciais ao poder público nesse momento para melhorar a situação do setor?**

Vieira - O setor de alimentação para coletividades, ou alimentação em concessão, é relativamente novo. O poder público e mesmo políticos responsáveis por legislar, não têm ainda um amplo domínio sobre a nossa indústria ou nosso negócio. Há muita confusão. As questões que podemos citar como emergenciais dizem respeito à melhoria e evolução do produto final que ofertamos à população de trabalhadores que atendemos diariamente. Mesmo com a pandemia, ultrapassamos 10 milhões de refeições dia. Neste sentido podemos citar: Reforma tributária; acesso à formação em nível técnico sobre práticas culinárias; novas diretrizes sobre segurança alimentar; completar a reforma trabalhista; linhas de financiamento a novas plantas de cozinhas; fomentar a indústria de equipamentos de cozinha para eliminar custos de importação; e ampla revisão da Lei P.A.T. (Programa de Alimentação do Trabalhador).

### **SindiMais Talks - O prognóstico para o setor de refeições coletivas nesse momento intermediário entre a quarentena e a retomada das atividades é positivo ou não?**

Vieira - Sim, sabemos de nossa responsabilidade quando o tema é alimentar pessoas, nas mais variadas idades. Estamos em constante renovação alterando processos ou mesmo canais de venda. Nossa atividade exige, em princípio, alto nível de criatividade e inovação. Apesar de acreditarmos que iremos perder 15% do faturamento em relação ao momento pré-pandemia, somos otimistas e confiantes.

### **SindiMais Talks - Após a reforma trabalhista, seguem as controvérsias sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Como isso afeta o setor de refeições coletivas? Há outros pontos da reforma que precisam ser melhor regulamentados?**

Vieira - Como dito antes, a reforma trabalhista precisa ser continuada. O salário muitas vezes não é compensador, mas o custo final da mão de obra é elevado. Na nossa atividade, 40% dos custos de uma refeição são dedicados aos custos com mão de obra e isto tem que ser derrubado.





**APOIAR A DIVERSIDADE  
NÃO É MAIS DISCURSO  
PARA AS EMPRESAS, MAS  
SIM UMA META**





Em setembro passado, o Magazine Luiza anunciou que abriria inscrições para seu programa de trainees de 2021 exclusivamente para candidatos negros, com o argumento de “trazer mais diversidade racial para os cargos de liderança da companhia”. A decisão da varejista causou polêmica, mas o fato é que a diversidade já está no radar do mercado há tempos e muitas empresas trabalham com metas de inclusão de mulheres, negros, minorias em geral. Um consórcio liderado pela fabricante de chips Intel, por exemplo, reúne 15 empresas com metas e formas de mensuração de alcance para suas políticas de diversidade. O objetivo é fazer com que o quadro de funcionários reflita o que é a sociedade de maneira mais fiel, sem pender para determinado grupo. Tim Ryan, presidente da gigante de auditoria PwC, afirma que grupos minoritários nos Estados Unidos, como negros e latinos, estão assumindo seus lugares na sociedade, consumindo mais e querendo serem representados. “É imperativo que as organizações se tornem mais diversas. A diversidade trará as melhores respostas para as empresas”, acredita o executivo. A Dow, do ramo químico, vai além na sua política e busca levar a questão da diversidade para o mesmo patamar da agenda da sustentabilidade, envolvendo seus fornecedores nos esforços por mais inclusão. Outra empresa-líder, a cervejaria Ambev, divulgou a meta de ter pelo menos 200 fornecedores liderados por negros em 2021 e 400 no ano seguinte. Também planeja trabalhar com agências de comunicação e marketing de sua cadeia para aumentar a inclusão nos times dessas empresas.





**FÉRIAS E 13° DEVEM SER INTEGRAIS PARA QUEM TEVE SALÁRIO REDUZIDO OU CONTRATO SUSPENSO**



Trabalhadores que tiveram redução de jornada e de salário durante a pandemia de covid-19 terão direito ao pagamento integral do 13º salário e das férias, de acordo com nota técnica preparada pelo Ministério da Economia e divulgada em 17 de novembro.

Já para os casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, os valores do 13º e das férias deverão ser calculados de forma proporcional ao tempo de serviço efetivo, diz a nota técnica do governo.

A nota se refere aos casos de redução de jornada e salário de forma clara: “Os trabalhadores com jornadas de trabalho devem ter as referidas parcelas pagas com base na remuneração integral”, mas no caso da suspensão do contrato a orientação é outra: “Os períodos de suspensão não devem ser computados como tempo de serviço e para cálculo de 13º e férias. A exceção é para os casos em que os empregados prestaram serviço por mais de 15 dias no mês, que já estão previstos na legislação vigente, favorecendo, assim, o trabalhador”.

O esclarecimento foi necessário porque persistem versões conflitantes nas empresas e escritórios de contabilidade e advocacia sobre qual deveria ser o cálculo desses benefícios diante da aplicação da MP 936, que deu às empresas a possibilidade de negociar alterações nos contratos de trabalho devido à pandemia de covid-19 e seus efeitos econômicos.

Porém, especialistas acreditam que a nota técnica é passível de judicialização por parte das empresas, sobretudo nos casos em que houve a suspensão do contrato de trabalho, pois a empresa não efetuou o pagamento de salários durante o tempo de afastamento, o que impediria a contagem do tempo de serviço para o cálculo das férias e do 13º salário.







**EMPRESAS JÁ  
OFERECEM VAGAS NO  
SISTEMA HOME OFFICE  
PERMANENTE**





A experiência forçada do home office por conta do novo coronavírus promete eternizar-se para muitas empresas e funcionários. O que parecia um efeito colateral transformou-se numa opção para lá de viável nos cargos em que o teletrabalho é possível. Agora, empresas estão oferecendo vagas em home office permanente, sem prazo para voltar ao escritório, mesmo quando houver alguma solução mais firme para a questão da pandemia. Um levantamento feito pelo jornal Valor Econômico apontou cerca de 1,2 mil vagas elegíveis a jornadas fora do escritório de maio a setembro. Salários e benefícios são os mesmos para quem trabalha remoto ou presencial e a maioria das empresas se compromete a bancar os recursos necessários para se criar uma estação de trabalho profissional na casa dos funcionários em qualquer cidade em que estejam. A flexibilidade é regra, com a possibilidade, para quem quiser, de eventualmente comparecer ao escritório e mesclar a rotina com o home office. Empresas como a rede social Twitter já vinham praticando o remoto há tempos e consideram o resultado promissor, inclusive a longo prazo, com pesquisas internas apontando melhora no bem-estar dos funcionários. Petrobras, Ambev, Lafarge Holcim, XP Investimentos e Ticket são outros exemplos de companhias que tinham funcionários em home office e ampliaram a presença dessa categoria de colaboradores, inclusive com novas contratações específicas para teletrabalhadores. Para evitar comportamentos “fora da curva”, é comum as empresas criarem formas de controle de jornada. Na Ticket, por exemplo, o controle de horário é realizado com um sistema de marcação de ponto remoto, via computador ou celular, que fica disponível para consulta de horas em tempo real para toda a equipe.





**MAIS DE 65% DOS  
TRABALHADORES  
FORMAIS DEMITIDOS NA  
PANDEMIA SÃO MULHERES**



Se no mercado de trabalho informal as mulheres já vinham perdendo vagas mais rapidamente do que os homens por conta da pandemia de covid-19, agora é a vez dos postos com carteira assinada registrarem o mesmo movimento. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério da Economia, embora as mulheres sejam minoria entre os trabalhadores celetistas (cerca de 40%), elas concentram quase dois terços (65,6%) do fechamento de vagas com carteira assinada no Brasil. Entre março e setembro, o saldo entre contratados e demitidos com carteira assinada foi negativo em 897,2 mil vagas, dos quais 588,5 mil eram mulheres.

Considerando-se os dois primeiros meses do ano, quando ainda havia saldo positivo de vagas para ambos os sexos, a criação de postos para mulheres também foi menor e, portanto, hoje elas representam 81% do resultado líquido negativo de vagas apontado pelo Caged este ano. Além dos números desfavoráveis na hora da demissão, o Caged também aponta que as mulheres têm mais dificuldade na hora de voltar ao mercado de trabalho. Em junho, o conjunto dos empregos formais ocupados pelas mulheres estava 4,7% abaixo do nível de fevereiro (antes da pandemia), enquanto para homens ficava 3,7% inferior. A partir de julho, o mercado como um todo começou a reagir e, em três meses, foram criadas 697,3 mil vagas, mas 77% foram para homens. Parte da explicação é que as mulheres estão mais presentes em ocupações duramente afetadas pela crise sanitária e que fecharam muitas vagas, como em serviços de hospitalidade, alimentação e beleza. Outro ponto que atrapalha a volta das mulheres ao mercado de trabalho é a dificuldade em rearranjar o esquema doméstico, com filhos, por exemplo, exigindo mais da presença feminina em casa em tempos de distanciamento social e fechamento de escolas e creches.





# #experiênciaqueemociona



**A Efettiva organiza eventos sob medida para seus negócios, incluindo os virtuais, para atender às novas demandas das empresas em tempos de pandemia. Consulte-nos sobre os detalhes e aproveite para conhecer nosso trabalho, no site e em nossas redes sociais.**

[www.efettiva.com.br](http://www.efettiva.com.br)

 **efettiva**

 **efettiva\_eventos**



**CONHEÇA O CANAL DO YOUTUBE  
DO MAIOR EVENTO  
SOBRE O FUTURO DO TRABALHO**

**Clique e inscreva-se!**

**▶ PORTAL SINDIMAIIS**



# SINDI MAIS



## CLIQUE E SIGA-NOS NAS REDES SOCIAIS



PORTALSINDIMAI



PORTALSINDIMAI

[www.PORTALSINDIMAI.COM.BR](http://www.PORTALSINDIMAI.COM.BR)

**Ficha Técnica:**

A SindiMais Talks é uma publicação referente ao evento SindiMais. Edição, Diagramação e Arte: Carlos Montoro [studiomontodesign@gmail.com](mailto:studiomontodesign@gmail.com); Corpo Redatorial: Efettiva Comunicação e Eventos; Períodicidade: Mensal

ORGANIZAÇÃO:

*Efettiva*  
Comunicação e Eventos