

AUDITORIA DE CONTRATOS
M O T T A R I B E I R O A D V O C A C I A

SUMÁRIO

Vale a pena ser PJ?	1
BNDES busca o intangível	3
Empresas fazem revisão de contratos no alto escalão	5

Vale a pena ser PJ ?

Por FERNANDA BOTTONI | Fonte: VOCÊ S/A Edição 129

Oito pontos essenciais para você considerar antes de aceitar trabalhar numa empresa como pessoa jurídica

Durante a crise, quando as empresas procuram reduzir custos, você pode receber o seguinte xeque-mate: a companhia decidiu transformar você em PJ — sigla para pessoa jurídica, em oposição ao funcionário contratado em regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ou seja, ela vai demiti-lo e recontratá-lo como um prestador de serviços fixo. Com isso, a empresa deixa de arcar com as despesas trabalhistas relativas a seu extinto cargo. Formalmente, você deixa de ser um funcionário e perde os direitos trabalhistas previstos por lei. Essa prática é ilegal no Brasil, mas isso não quer dizer que ela não ocorra. Mais frequente entre os graus mais baixos na hierarquia corporativa, existem inclusive executivos que são PJ. Veja o que considerar se você receber uma proposta destas e como manter a evolução profissional.

Hasta la vista, benefícios

Normalmente, ao se tornar PJ, você perde regalias como férias, 13o salário e fundo de garantia por tempo de serviço. Ou seja, se o contrato for rompido, você não receberá nada além dos dias trabalhados no mês — às vezes, nem isso! Algumas empresas, no entanto, mantêm vários benefícios oferecidos. Foi o que aconteceu com o engenheiro mecânico Eduardo Ferreira, de 35 anos — foram mantidos o plano de saúde e as férias remuneradas.

Tem aumento?

Geralmente não. “Vale a pena negociar no ato da contratação um valor suficientemente confortável para você passar pelo menos dois anos sem aumento”, recomenda Muna Hammad, de 35 anos, que já foi pessoa jurídica e hoje é gerente executiva de recursos humanos, com CLT, da EDS, empresa de serviços de TI comprada pela HP no ano passado.

Remuneração

O profissional PJ ganha até 40% a mais do que quem está no regime da CLT. O valor é negociado logo na contratação. Lembre-se, no entanto, de que o PJ paga até 20% de tributos na hora de receber. Para o engenheiro mecânico Eduardo Ferreira, o saldo de um ano como PJ foi positivo. Ele era supervisor de vendas de uma empresa de autopeças de Guarulhos, em São Paulo, quando gerentes e supervisores foram convertidos em PJ. “Eu não tinha opção, mas ganhei aumento de 35% e ainda recebi toda a rescisão de três anos de trabalho”, diz ele.

Abrir ou não sua empresa

Uma das primeiras decisões a tomar é a de abrir ou não uma empresa. Quem abre deve contratar um contador e pagar algo em torno de um salário mínimo por mês para ele zelar pelo preenchimento correto de formulários, providenciar a declaração de IR da companhia e fornecer as informações para a sua declaração como pessoa física. Quem prefere não abrir empresa pode dar Recibos de Pagamento a Autônomos (RPAs), emitidos para cada serviço prestado, para quem contratar seus serviços. É preciso ter cadastramento na prefeitura e na Previdência Social.

Sem desenvolvimento

Por ter poucos vínculos com o patrão, o PJ pode ter um horário de trabalho mais flexível. Também fica mais fácil mudar de emprego, já que a empresa tem menos instrumentos para tentar segurar um PJ. Por outro lado, a ligação frágil com a companhia é um problema para quem busca um plano de carreira. “Como PJ, você dificilmente vai ter um plano de carreira”, diz Muna, da EDS.

Bônus batalhado

“Normalmente, é preciso comprovar resultados para depois brigar por esse benefício. Nem sempre dá certo”, diz Marcelo De Lucca, diretor da Michael Page, consultoria especializada em recrutamento de executivos de São Paulo.

Sem previdência

Sair do regime da CLT tem desvantagens mais sérias. Uma delas é, se você precisar se afastar por motivo de saúde, não ter direito ao auxílio-doença da Previdência Social. Foi o que aconteceu com Muna Hammad, da EDS. Durante os oito meses em que prestou serviços como PJ para uma consultoria, ela sofreu um acidente e teve de se afastar do trabalho. “Fiquei dois meses sem trabalhar e sem receber”, diz. Outra desvantagem é a aposentadoria.

Pegar ou largar

Se a empresa propuser que você trabalhe todos os dias, se reporte a um chefe e seja remunerado todo mês, legalmente, ela tem de fazer a contratação de acordo com a CLT. Se não fez, ela burla a lei. Mas o empregado ao aceitar não fere nenhuma regra. “A pessoa muitas vezes não tem escolha, ela precisa trabalhar e topa virar PJ”, diz o advogado Estêvão Mallet, professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.



BNDES busca o intangível

Fonte: *Jornal Valor Econômico* 03/04/2009

Vera Saavedra Durão

Já está sendo implementada no BNDES a metodologia criada pela instituição para incluir bens intangíveis na análise de risco das empresas. Em meados do ano a área de crédito vai incorporar esses componentes ao processo de definição da nota e do grau de risco das companhias. A classificação permite definir o percentual do "spread de risco" dos tomadores da instituição.

Atualmente, a área de crédito do BNDES classifica o risco das empresas por notas que vão de AA a H, levando em conta principalmente a capacidade de endividamento de cada uma delas. O "spread de risco" vai de 0,46% a 3,57% e é somado ao "spread" básico - diferença entre o custo de captação do banco e a taxa cobrada do tomador.

Muito além do patrimônio
Os maiores intangíveis das américas — em US\$ bilhões

Empresa	Setor	País	Intangível*
Exxon Mobil	Petróleo	EUA	229,1
Wal-Mart	Varejo	EUA	141,6
Microsoft	Tecnologia	EUA	137,2
IBM	Tecnologia	EUA	117,5
Johnson & Johnson	Farmacêutica	EUA	104,2
Genentech	Farmacêutica	EUA	84,4
Google	Tecnologia	EUA	83,4
Coca-Cola	Bebidas	EUA	83,4
Procter & Gamble	Higiene e limpeza	EUA	78,9
Apple	Tecnologia	EUA	73,9
Oracle	Tecnologia	EUA	69,5
PepsiCo	Bebidas	EUA	69,1
Petrobras	Petróleo	Brasil	68,0
Cisco Systems	Tecnologia	EUA	65,1

Fonte: Essoessência. Elaboração: Valor. *Diferença entre valor do mercado e patrimônio líquido

Dados do balanço do BNDES de 2008 revelam que 98,2% da carteira de crédito consolidada do banco está classificada dentro das categorias que vão de AA a C. O percentual supera os 92,3% do sistema financeiro em geral e os 91,7% dos bancos públicos.

A nova prática de avaliação de empresas será aplicada também à área de mercado de capitais do banco, como adiantou seu diretor Eduardo Rathfingerl. Ele é especialista no tema e defendeu tese de mestrado sobre o assunto. Eduardo afirma que os intangíveis "não são apenas uma ferramenta de classificação de risco, mas uma ferramenta poderosa de análise para capturar o valor das companhias nas quais o banco estuda aportar capital".

O BNDES, segundo Rathfingerl, "precisa de pessoal que consiga observar numa empresa o que o banco vai apoiar, quem vai apoiar e se a companhia vai estar viva daqui a oito anos" - o prazo médio de participação do banco no capital de uma empresa industrial.

Há dois anos a instituição de fomento se prepara para mudar seu método de avaliar empresas e operar com os intangíveis. O BNDES será a primeira instituição financeira de desenvolvimento a implementar esse processo de avaliação que tenta transformar em números o chamado capital intelectual. Todo o corpo gerencial do banco está envolvido nessa tarefa e a previsão é que até novembro o trabalho esteja totalmente concluído.

Bens intangíveis são práticas empresariais como capacidade estratégica, governança, processos internos, design, capacidade de interagir com redes comerciais e com redes tecnológicas, concorrência, tipos de contrato, capital humano e valor da marca. Eduardo Tomiya, consultor de estratégia da BrandAnalytics, informou que uma pesquisa da Standard & Poor's sobre as 500 maiores empresas globais revela que quase 70% do valor total dessas gigantes provém de intangíveis.

Para fazer um cálculo rudimentar desses bens sem existência física subtrai-se o valor da empresa em bolsa do seu patrimônio líquido. Os investidores fazem isso diariamente, quando pagam mais do que o valor contábil de uma ação - supondo que há mais valor ali do que o balanço consegue registrar.

A iniciativa do BNDES neste momento de crise é bem recebida pelo governo, pois ajuda o banco a entender e a captar a essência das empresas, avalia um técnico especializado na avaliação de intangíveis. Segundo a fonte, o BNDES está investigando o que levou algumas grandes companhias brasileiras consideradas imbatíveis a sucumbir rapidamente ao tsunami de crédito que se abateu sobre o mercado financeiro a partir da queda do Lehman Brothers, em setembro do ano passado.



Empresas fazem revisão de contratos no alto escalão

Remuneração: Companhias recorrem aos escritórios de advocacia para repensar salários e bônus.

Fonte: Jornal Valor Econômico 10/06/2009

Os contratos de executivos do primeiro escalão das grandes empresas estão sendo reformulados por conta da crise financeira. É o que afirmam ao Valor cinco escritórios de advocacia, especializados em direito trabalhista e empresarial. As principais alterações dizem respeito a pagamento de bônus, à troca de salário fixo por renda variável e ao aumento do controle sobre as atividades dos diretores.

A revisão, para baixo, de salários em novos acordos, chega a 30%. Ao mesmo tempo, cresce o volume de pedidos por seguro de responsabilidade ou Directors & Officers (D&O), apólice contratada pelas corporações para proteger funcionários em possíveis indenizações. Pelo menos 10% do total dos clientes das bancas já pediram revisão de contratos.

"Com a crise, os aumentos anuais nos salários, que antes passavam em branco, são agora questionados pelas matrizes. Surgem, assim, alternativas para evitar o agravamento de distorções nos rendimentos", diz Hércules Celescuekci, sócio do grupo trabalhista do Trench, Rossi e Watanabe Advogados, com 1,3 mil clientes. Segundo o especialista, a moda de pagar bônus em parcela única para a alta cúpula das organizações também está acabando. "Agora, são duas ou mais parcelas anuais, que acompanham ainda uma revisão das metas previstas nos planos de bonificações." Desde o início da desestabilização dos mercados, o escritório de Celescuekci já concedeu cerca de 400 consultas de revisão de contratos.

No escritório de advocacia Fortunato, Cunha, Zanão e Poliszczuk Advogados, especializado em direito sindical, trabalhista e empresarial, em um mês, duas companhias bateram na porta da banca para fazer mudanças contratuais. As alterações englobam flexibilização da jornada de trabalho e até redução de salários. O escritório tem 50 clientes e 30% são grandes empresas.

"A demanda acontece principalmente por conta da diminuição de faturamento puxada pela crise", explica o sócio Marcos Vinicius Poliszczuk. "Um cliente da área metalúrgica, por exemplo, teve uma perda de 30% na produção e não conseguiu manter seus executivos com os mesmos salários." Outra empresa aconselhada por Poliszczuk, do setor calçadista, precisou ajustar os contratos em 40% para baixo e vai pagar a diferença em forma de renda variável. "As alterações são feitas com a participação dos sindicatos e somente é válida com o consentimento das partes." As empresas preferiram não comentar as mudanças para preservar o valor de seus executivos no mercado.

No escritório Fernando Quércia Advogados Associados, o movimento de reformulação de cláusulas acontece desde novembro de 2008 e é concentrado nos novos contratos de diretores. "Mais de dez empresas já pediram alterações", diz o sócio Fernando Quércia, que tem cem clientes, sendo 30% de grandes firmas. A maior preocupação recai sobre a parcela variável de bonificação. "Antes da crise, essa fração era normalmente atrelada às metas de lucratividade conquistadas", lembra. "Agora, as empresas querem vinculá-la a resultados de médio e longo prazo para evitar manipulação de resultados."

No GMP Advogados, com 83 clientes, pelo menos 25% deles, desde janeiro, fizeram consultas ou solicitaram alterações em acordos de trabalho. "O volume de pedidos dessa natureza aumentou 100%", diz Eduardo Máximo Patrício, sócio do escritório e responsável pelas áreas trabalhista e de contratos. "Há revisão na política de bônus, aumento do controle sobre as atividades dos executivos e até diminuição de salários em novos contratos, na ordem de 30%."

Em relação aos programas de recompensas, Patrício observa novas discussões sobre os bônus pagos no ato da contratação ou "signing bonus", nos "golden parachutes" ou efetuados na demissão, e nos prêmios de permanência cumprida ou "severance packages". "Esses cortes só podem ocorrer para os novos acordos e não para os documentos em vigor", adianta. "Já os bônus atrelados aos resultados continuam valendo, mas as empresas estão fixando metas para um prazo maior e não mais em períodos curtos."

Segundo Marcelo Ferrari, diretor de desenvolvimento de negócios da Mercer, consultoria especializada em capital humano, setores como construção civil, commodities e da área frigorífica foram os primeiros a decapitar os bônus. "Os bônus pagos em 2010, referentes ao exercício de 2008, serão 20% menores", diz. Ao mesmo tempo, aumentaram as revisões para baixo, de até 30%, de programas de benefícios, como planos de saúde.

Na pesquisa Impactos da Situação Econômica Atual na Remuneração dos Executivos, realizada pela Mercer, com 124 empresas no Brasil, 27% consideram uma potencial redução nos ajustes salariais, em relação ao que havia sido previsto para o orçamento de 2009. Sobre os incentivos a longo prazo, baseados ou não em ações, pelo menos 30% das entrevistadas querem rever seus programas.

As principais ações planejadas incluem redução dos valores de concessão e mudança dos indicadores de performance. "Chegou a hora da verdade", avisa Ferrari. "Nessa época de crise, as empresas vão saber quais são os executivos realmente indispensáveis nesse cenário."

Se, por um lado, as companhias redesenam os contratos de trabalho, os executivos também têm exigido das corporações a realização de um seguro de responsabilidade ou Directors & Officers (D&O). "Diante da crise, aumenta a responsabilidade dos administradores e eles querem se sentir confiantes para tomar as melhores decisões", explica Patrício, do GMP.

O D&O é um seguro contratado pela empresa em nome de seus executivos para cobrir custos de defesa legal e indenizações decorrentes de processos judiciais e administrativos, amarrados às atividades do funcionário. No início do ano, o escritório Marcelo Neves Consultores Jurídicos, com mais de 200 clientes, chegou a despachar um D&O por semana.

"O D&O surge como uma forma de proteger o patrimônio do executivo e funciona como uma ferramenta de barganha na reforma do contrato", explica o advogado Kleber Zanchim, que também é professor na área de direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV), Fundação Instituto de Administração (FIA) e do Insper, ex-Ibmec São Paulo.

Para Iarema Oliveira, líder da área de remuneração e recompensas da consultoria de RH Hewitt Brasil, as empresas estão tentando minimizar o prejuízo. "Muitas companhias deram bônus altíssimos em 2009, ainda em relação ao período de 2008, e perceberam que esse tipo de pagamento, já acordado em contrato, podia levar a uma despesa inesperada", diz.

Nas multinacionais americanas, por exemplo, Iarema observou uma movimentação no gerenciamento de custos globais de remuneração. "As reduções de custos estão gerando um forte impacto nas filiais de outros países, mesmo quando elas atingem os objetivos de venda." A especialista afirma que o pacote de remuneração total também ganhou os holofotes. "As corporações querem reexaminar todos os elementos do kit de pagamento total, incluindo salário base, incentivos anuais de curto prazo e ajudas de custo para veículos."

Muitas organizações americanas também miram os incentivos oferecidos fora dos Estados Unidos. "Ao considerar as práticas locais, as empresas reveem o tamanho dos prêmios de recompensa, substituindo-os por valores geralmente menores do que os praticados no mercado dos EUA."

Para medir os efeitos da crise no planejamento salarial, a Hewitt realizou um estudo com 217 empresas de seis países - Argentina, Brasil, Chile, México, Porto Rico e Venezuela - e descobriu que mais de 20% das companhias no Brasil planejam reduzir as promoções dos executivos em 2009. Pelo menos 30% das empresas pretendem congelar vencimentos, enquanto o índice de reajuste escorrega de 7,5% para 6,5%. Já os planos de remuneração variável terão uma redução superior a 10% em 23% das empresas. Com esses dados nas mãos, a consultora da Hewitt chama a atenção dos conselhos de administração para uma análise mais criteriosa dos cortes.

"Os talentos devem ser recompensados para a organização ganhar fôlego em uma retomada dos negócios", diz. Os executivos, por sua vez, também levam vantagem com a revisão de contratos. Com ela, poderão assegurar o recebimento da remuneração variável em melhores condições, sem correr o risco de ter o prêmio diminuído por conta de uma crise.

Nessa linha, a boa notícia aparece em uma análise realizada pela Boyden, consultoria especializada em recrutamento para cargos de alta gerência. Ela mostra que as companhias tendem a aumentar, este ano, a parte variável das remunerações, em uma proporção que chega a 50% da compensação total anual.

O estudo foi feito com 72 empresas nacionais e multinacionais. "As corporações devem pagar mais na parte variável - que depende do cumprimento de metas tanto da empresa quanto do executivo - do que nos salários", explica Joel Garbi, diretor da Boyden do Brasil.

Para os especialistas, as mudanças vão definir um desenho mais conservador dos contratos para a alta cúpula, com cláusulas sobre rendimentos atrelados à performance, metas financeiras e maior foco em resultados. "Os próximos acordos serão mais cautelosos, valorizando o futuro da empresa", diz Iarema, da Hewitt.