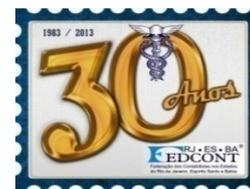




BOLETIM ANO IV – Nº 153

Rio de Janeiro, 22 de Janeiro de 2014



CNPL iniciou participação no Fórum Social Temático



(esq para direita) Fernando Ferrari, André Santos, Carlos Alberto e Ernesto Pares

A Confederação Nacional das Profissões Liberais– CNPL, iniciou a sua participação, pelo segundo ano consecutivo, no Fórum Social Temático, que acontece entre os dias 21 e 26/1, em Porto Alegre (RS).

O tema deste ano de 2014 é “Crise Capitalista, Democracia, Justiça Social e Ambiental”. O Fórum Social se propõe a ser um espaço de debates, articulação, proposição e luta, denunciando todo tipo de exploração e discriminação na defesa de outro mundo possível.

Trabalhadores de todo o Brasil, e também do exterior, compareceram ao Centro Cultural Usina do Gasômetro, às margens do rio Guaíba, em dia de forte calor, local onde estão centralizados os debates referentes ao Espaço Mundo do Trabalho, para participar das oficinas oferecidas pela CNPL.

Neste primeiro dia as palestras tiveram como fio condutor o tema “Os impactos da crise capitalista nas economias emergentes” e apontaram seus reflexos nas relações de trabalho tanto no Brasil quanto em escala global.

O primeiro palestrante do dia, o professor titular de Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, e pesquisador do CNPq, Fernando Ferrari Filho, apresentou um amplo painel sobre a grande recessão mundial e seu impacto na economia brasileira.

Para Fernando Ferrari, este impacto está sendo mais sentido em razão de políticas contracíclicas centradas essencialmente em consumo e recessão ou desaceleração dos

principais

parceiros

comerciais.

“ A ausência de Investimentos públicos em serviços básicos (educação e saúde) e infraestrutura (mobilidade urbana, estradas, portos etc.), saneamento, energia e habitação, entre outros refletem o atual censo de descaso com as questões macroeconômica. Precisamos urgentemente de melhores instrumentos de governança. Em suma, mudanças estrutural-institucionais e maior coordenação entre as políticas fiscal, monetária e cambial”,
diagnostica o professor.

O escritor e consultor sindical Ernesto Germano Pares, segundo palestrante do dia, elencou os efeitos da atuação de companhias transacionais para a geração de trabalho e renda e os riscos da movimentação financeira. “Estima-se que os capitais financeiros somem mais de US\$ 600 trilhões, para um PIB de US\$ 60 trilhões. Cem companhias dominam 70% do mercado mundial”, traçou Pares, indicando que os efeitos da crise são sentidos nos países ricos e emergentes.

Um dos problemas é a queda na renda média e o aumento da pobreza e, ao mesmo tempo, concentração da riqueza em uma centena de bilionários. As elevadas taxas de desemprego em nações da Europa e maior protecionismo e instabilidade política também estão no conjunto da crise do sistema. “No mercado de trabalho, houve deterioração das relações, com perda de direitos e terceirizações”, citou o consultor sindical.

Finalizando o primeiro ciclo de palestras, o assessor parlamentar do DIAP, André Santos lançou um olhar político sobre o cenário econômico. Em sua visão, não existem razões para nenhum tipo de alarmismo. “Devemos investir no fortalecimento das instituições, no prevaecimento dos interesses coletivos sobre os individuais como forma de alcançarmos mais progresso e justiça social”, preconizou Santos.

Fonte: Assessoria de Imprensa / Comitê de Divulgação CNPL (site www.cnpl.org.br).

Abaixo algumas fotos acrescentadas por nossa Federação presente ao evento.



Oficina sobre **IMPACTO DA CRISE DO CAPITALISMO SOBRE OS PAISES EMERGENTES**
,Abertura pela CNPL –Presidente Carlos Alberto.



Ernesto G. Pares , na Oficina da CNPL versando sobre

PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os obstáculos à negociação coletiva

A negociação coletiva entre empresas e trabalhadores, consagrada na Constituição de 1988, permite a adequação das condições de trabalho a realidades específicas. Atende aos interesses de empresas e de empregados conforme as necessidades diretas das duas partes, buscando maior competitividade, com efeitos positivos na manutenção e na oferta de emprego. Trata-se, portanto, de um jogo de ganha-ganha.

Notícias Relacionadas Magnata chinês admite obstáculos para comprar New York Times Volkswagen vai construir fábrica de vans na Polônia, diz jornal Futuro de Assad é obstáculo para acordo de paz na Síria'O presidente deve acabar com a coleta de dados telefônicos'Obstáculos às concessões.

As organizações sindicais vinculadas ao setor industrial firmaram, em 2012, mais de 3 mil convenções coletivas (acertos entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos de empresas) e as empresas, mais de 18 mil acordos coletivos (acertos entre sindicatos de trabalhadores e cada empresa específica). Acertaram centenas de milhares de cláusulas que tratam das condições de trabalho e das necessidades operacionais das empresas.

Os números comprovam o poder de negociação dos trabalhadores. Não se busca, na negociação coletiva, suprimir direitos trabalhistas ou reduzi-los, mas estipular condições de trabalho em conformidade com as circunstâncias de um determinado período.

A Justiça do Trabalho, contudo, insiste em interferir nos instrumentos coletivos, invalidando as negociações e, dessa forma, desestimulando um mecanismo eficaz das relações de trabalho e criando enorme insegurança jurídica. Intromete-se em contratos livremente negociados inspirada numa argumentação anacrônica: a premissa da chamada hipossuficiência do trabalhador, isto é, a de que ele tem pouca ou nenhuma condição de negociar.

Essa premissa podia ser válida há 70 anos, quando foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Passadas sete décadas, o Brasil se transformou na 7.^a economia mundial, as entidades sindicais se fortaleceram a tal ponto que deram um presidente da República eleito por dois mandatos e a organização da produção mudou radicalmente. Continua, porém, a prevalecer nos legisladores trabalhistas nativos a velha e ultrapassada premissa da hipossuficiência.

Casos frequentes da interferência indevida da Justiça do Trabalho em contratos coletivos ocorrem, por exemplo, na fixação da pausa para o almoço, conhecida na lei como intervalo intrajornada para repouso. A CLT o estabelece em no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas nas jornadas superiores a 6 horas, e permite a redução por autorização do Ministério do Trabalho.

Em duas portarias o ministério concorda com a redução por negociação coletiva. É do interesse do trabalhador largar mais cedo e da empresa organizar da melhor forma possível a linha de produção. É, pois, comum as duas partes fixarem, em acordo coletivo, o intervalo que melhor atende todos, muitas vezes no limite de até meia hora.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), contudo, tem anulado esse dispositivo em nome da segurança e da saúde do trabalhador. Na prática, acaba atuando contra a vontade dos próprios trabalhadores que alega proteger.

Ou seja: dá um tiro no pé. Essa contradição é tão flagrante que o ministro do Trabalho, Manoel Dias, e as centrais sindicais foram, juntos, à presidência do TST, em junho do ano passado, solicitar que o tribunal não interferisse nesse tipo de cláusula.

Outro exemplo do desestímulo às negociações coletivas é a alteração da Súmula 277 do TST, dispondo que as cláusulas dos instrumentos coletivos integram os contratos individuais de trabalho e só poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.

Esse entendimento, além de contrariar texto de lei, pois a CLT dispõe de forma expressa, no artigo 614, que os instrumentos coletivos têm vigência determinada (até dois anos), é um grande retrocesso.

O respeito às negociações coletivas livremente estipuladas é essencial à modernização das relações trabalhistas e absolutamente necessário num país inserido na globalização e, por isso, impelido à guerra feroz da competitividade. A Justiça trabalhista precisa também modernizar sua tutela.

* é empresário e presidente do Conselho de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

Fonte: O Estado de São Paulo, por Alexandre Furlan (*), 23.01.2014 e divulgado pelo clipping de Notícias Granadeiro Guimarães

Companhias demitem e apagam dados, sem avisar : Para se protegerem, companhias apagam remotamente as informações nos dispositivos pessoais de ex-funcionários

No início de outubro, Michael Irvin se levantava para deixar um restaurante em Nova York quando olhou para o seu iPhone e notou que ele estava desligando. Quando conseguiu ligá-lo novamente, todas as suas informações - programas de e-mail, contatos, fotos de família, aplicativos e músicas que havia baixado - tinham desaparecido.

"Parecia que ele tinha vindo direto da fábrica", afirma Irvin, consultor independente de planos de saúde.

Não era um defeito do aparelho. As informações haviam sido apagadas pela AlphaCare, de Nova York, um cliente para quem ele estava trabalhando em tempo integral desde outubro. Irvin recebeu um e-mail da AlphaCare confirmando que os dados do aparelho haviam sido remotamente deletados.

À medida que mais companhias permitem e encorajam funcionários a usarem seus próprios telefones e tablets para atividades profissionais - tendência chamada "bring your own device", ou Byod (traga seu próprio dispositivo, em português) -, trabalhadores têm se deparado com algumas consequências inesperadas. Eles têm visto os dados dos seus aparelhos serem apagados remotamente e até mesmo sem nenhum aviso prévio. Em alguns casos, isso tem ocorrido depois que saem da empresa. Em outros, enquanto ainda estão trabalhando nela. O objetivo das empresas é proteger suas informações.

Segundo uma pesquisa da empresa de proteção de dados Acronis, 21% das companhias promovem essas limpezas remotas quando o funcionário se desliga delas.

Joel Landau, diretor do conselho de administração da AlphaCare, não quis confirmar se os dados do telefone de Irvin tinham sido apagados. Ele enviou uma cópia dos procedimentos de Byod da empresa, que começaram a vigorar em julho e incluem uma referência à limpeza remota. Irvin diz que nunca recebeu uma cópia dessas regras.

A exclusão de dados de telefone é apenas um exemplo das complicações que surgem quando se elimina a divisão entre vida pessoal e profissional. Os empregadores cada vez mais esperam que os funcionários estejam disponíveis todos os dias, 24 horas por dia, mas nem sempre oferecem os equipamentos para que isso seja possível, deixando os trabalhadores diante de um dilema: correr o risco de perder seus dados pessoais ou se negar a usar o próprio aparelho para fins profissionais, o que pode aparentar falta de comprometimento com o trabalho.

Por enquanto, essa prática encontra-se em um limbo jurídico, segundo advogados, graças à incapacidade da legislação de acompanhar o ritmo da inovação e à falta de jurisprudência. A Sociedade de Gestão de Recursos Humanos dos Estados Unidos alertou seus membros em novembro que a eliminação de dados dos telefones acabará provavelmente sendo avaliada pelos

tribunais.

Se apagar dados dos telefones é uma necessidade do ponto de vista da proteção das informações, as empresas devem avisar antecipadamente os empregados para que eles possam fazer uma cópia dos seus dados pessoais, diz Lewis Maltby, fundador do Instituto Nacional dos Direitos dos Trabalhadores, organização americana sem fins lucrativos que monitora questões relacionadas ao ambiente de trabalho, como a privacidade.

Muitos empregadores têm um acordo de uso pré-forma que aparece na tela do aparelho quando o funcionário acessa o e-mail ou o servidor de rede por meio do seu próprio dispositivo, acrescenta Maltby. Mas mesmo que esses documentos afirmem explicitamente que a companhia pode apagar dados remotamente, os funcionários geralmente não leem essas mensagens antes de clicar na opção "aceitar".

A eliminação dos dados de telefones se tornou a queixa mais comum recebida nos últimos meses pela organização, diz Maltby.

Philip Gordon, um dos líderes do grupo de privacidade e checagem de antecedência do escritório de advocacia Littler Mendelson, especializado na área trabalhista, tem dois clientes que enfrentaram queixas de ex-funcionários cujos dados dos telefones foram apagados, todos exigindo indenizações. (Em um dos casos, o funcionário perdeu fotos de um parente que havia morrido.) Apesar de nenhum deles ter recorrido à Justiça, Gordon prevê que os meios legais para os trabalhadores podem ser encontrados nos estatutos dos Estados americanos sobre invasões a computadores, originalmente criados para processar hackers.

Um ex-funcionário da empresa de computação em nuvem EMC Corp., de Massachusetts, que pediu anonimato, disse que os dados do seu celular foram apagados há alguns anos após ele ter sido demitido por não ter cumprido metas de vendas. Quando ele começou a trabalhar, ele não tinha um smartphone e a EMC não providenciou um. Segundo ele, como estava perdendo mensagens enviadas tarde da noite sobre mudanças de reuniões e outras informações importantes, decidiu comprar um.

À meia-noite do dia em que foi demitido, o telefone apagou. "Fiquei totalmente surpreso", disse. "Eu sei que eles podem proteger seus dados, mas se essa é uma política tão importante, não deveríamos estar misturando o profissional e o pessoal." Ele não se lembra de ter assinado nenhum acordo de uso, apesar de admitir que uma mensagem surgiu na tela na primeira vez que acessou o servidor da EMC, mas que, "como todo mundo", apenas clicou onde estava escrito "OK".

Em um comunicado, a EMC se recusou a comentar casos individuais, mas disse que, "em termos de procedimentos padronizados", não remove informações pessoais de celulares particulares de funcionários que deixam a empresa.

Em um comunicado, a EMC se recusou a comentar casos individuais, mas disse que, "em termos de procedimentos padronizados", não remove informações pessoais de celulares particulares de

funcionários que deixam a empresa.

Desde que a tendência de usar aparelhos próprios no trabalho começou a crescer, há cerca de dois anos, a maioria das grandes empresas adotou sistemas de gerenciamento de dispositivos móveis para abranger o número crescente de produtos tecnológicos que os funcionários usam, diz Lawrence Pingree, da empresa de pesquisas de tecnologia Gartner.

As versões mais recentes desses softwares permitem que a equipe da área de Tecnologia da Informação remova cirurgicamente de um smartphone ou computador dados relacionados ao trabalho, um recurso que está se tornando a melhor prática nesses casos, diz ele.

Fonte: Valor Econômico / The Wall Street Journal, por Lauren Weber , 23.01.2014 e divulgado pelo clipping de Notícias Granadeiro Guimarães.

Sindicalistas querem aprovar proposta que reduz a jornada de trabalho

A principal pauta de reivindicações das centrais sindicais para este ano é a votação da redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais. Em discussão na Câmara dos Deputados desde 1995, a proposta de emenda à Constituição (PEC 231/95) está há quase cinco anos em condições de ser votada em primeiro turno pelo Plenário. De lá para cá, já houve 12 requerimentos de inclusão da proposta na Ordem do Dia.

O texto foi aprovado pela Comissão Especial da Jornada Máxima de Trabalho em julho de 2009 em clima de festa no auditório Nereu Ramos da Câmara, com a presença de representantes de todas as centrais sindicais. Além de reduzir as horas trabalhadas, a proposta também prevê a elevação da hora extra de 50% para 75% sobre o valor da hora normal.

A última redução da jornada de trabalho ocorrida no País foi na Constituição de 1988, quando as horas trabalhadas passaram de 48 para 44 horas semanais. Segundo o deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA), as novas tecnologias agregadas à atividade produtiva justificam a aprovação da proposta.

"Hoje, com a mesma força de trabalho, você produz 3, 4 vezes mais do que o que se produzia há 25 anos. Portanto, esse ganho de produtividade está sendo apropriado pelos empregadores, pelos empresários e isso terá que ser repartido pelo conjunto da sociedade, especialmente para os trabalhadores."

Fonte: DIAP 22/01/2014 e divulgado também por Ernesto Germano Pares em Notícias Sindicais.

Centrais farão ato dia 9 de abril por agenda dos trabalhadores

Na primeira reunião de 2014, as centrais sindicais decidiram realizar um ato unificado no próximo dia 9 de abril. A mobilização será em torno da pauta dos trabalhadores entregue à presidente Dilma Rousseff em 2013 que não avançou. O local e o horário ainda serão definidos.

Na agenda dos trabalhadores estão reivindicações antigas como a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais sem redução de salário, o fim do fator previdenciário e a regulamentação da negociação com os servidores públicos.

As centrais também cobrarão uma audiência com a presidenta para discutir os temas que a classe trabalhadora não abre mão de que avançam.

Para o Secretário Geral da CUT, Sérgio Nobre, "a reunião reafirmou a unidade da classe trabalhadora e que, independente das eleições, iremos manter a pressão e a mobilização para que as propostas que começamos a discutir em 2013 tenham um desdobramento".

De acordo com o dirigente, o momento é propício para os trabalhadores apresentarem uma avaliação sobre a conjuntura e colocar na mesa as expectativas em relação ao próximo governo.

"Temos preocupação com a política econômica e industrial: não concordamos com o aumento de juros, não concordamos que o Brasil faça o inverso dos países mais desenvolvidos, importando produtos de alta tecnologia e exportando manufaturados. Porque esse cenário compromete o nosso desenvolvimento. Queremos ainda que a reforma agrária ande, que o governo tome medidas para combater a rotatividade e não aceitaremos retrocessos na política de valorização do salário mínimo", pontuou.

Ainda em relação às eleições, afirmou Nobre, que as centrais construirão uma agenda unitária para entregar aos candidatos, independentemente de quais apoiarem.

Contrato de curta duração

Também foi discutido na reunião a proposta acordada entre empresários e governo para a criação do contrato de trabalho de curta duração. O argumento para essa nova modalidade de contratação, que precariza as relações de trabalho e retira direitos dos trabalhadores, é atender as demandas dos grandes eventos como a Copa do mundo de futebol deste ano e as Olimpíadas em 2016.

Pela nova modalidade de contratação, empresários poderão contratar por até 14 dias num mês e 60 dias num ano sem a necessidade de assinar a carteira de trabalho. Além do repúdio, as centrais sindicais vão apresentar uma contraposta.

50 anos de Ditadura

Em 2014, destacou o diretor executivo da CUT, Júlio Turra, o Brasil relembra 50 anos do golpe militar de 1964, sugerindo unidade das centrais em torno da Comissão da Verdade para cobrar justiça aos trabalhadores perseguidos, torturados e assassinados pela Ditadura.

Ingerência do MP

A reunião das centrais também definiu a criação de um grupo de trabalho para discutir a ingerência do Ministério Público no funcionamento das entidades sindicais, desde a forma de

sustentação até as eleições. A entidades vão elaborar um documento que será apresentado ao Poder Judiciário.

Fonte: DIAP 22/01/2014 e Noticias Sindicais Ernesto Germano Pares de 23/01/2014.

Filiado a:

