



**Iniciada em Genebra a 104ª Conferência da Organização
Internacional do Trabalho (OIT)**



Com a presença de dirigentes Sindicais de vários países e autoridades, foi iniciada no último dia 01 de junho de 2015, a abertura da 104 Conferência da Organização Internacional do Trabalho , no Salão de Assembleias do Palácio das Nações , que se estenderá até o dia 13 de junho de 2015 , na cidade de Genebra, na Suíça.

Na foto o Presidente Luiz Sergio da Rosa Lopes, presente à Conferência como um dos representantes da Federação dos Contabilistas nos Estados do RJ, ES e BA, CNPL (Confederação Nacional das Profissões Liberais) e CSB (Central de Sindicatos Brasileiros) ao lado da embaixadora Regina Maria Cordeiro Dunlop – chefe da Missão diplomática permanente junto a ONU, durante recepção oferecida à delegação brasileira, realizada no dia 01 de junho às 18 horas, acompanhado pelo Sr. João Fernandes, Presidente da FNA (Federação Nacional dos Administradores).

Em breve notícias sobre os bastidores e discussões da Conferência.

Fonte: Fedcont RJ ES e BA - 03/06/2015

Chefe da OIT pede debate global sobre o futuro do trabalho

Guy Ryder fez pedido no início da 104ª sessão da Conferência Internacional sobre o Trabalho; encontro começou nesta segunda-feira, em Genebra.



Diretor-geral da OIT fala na 104ª sessão da Conferência Internacional sobre o Trabalho, em Genebra. Foto: OIT

Laura Gelbert, da Rádio ONU em Nova York.

Falando a cerca de 4 mil participantes na 104ª sessão da Conferência Internacional sobre o Trabalho, o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho, Guy Ryder, pediu um debate global sobre o futuro do trabalho.

O encontro começou nesta segunda-feira, em Genebra, e vai até o dia 13 de junho.

Questões Importantes

O chefe da agência mencionou "empregos, equidade, sustentabilidade, segurança, mobilidade laboral e diálogo social" como questões-chave atuais que devem ser abordadas.

O embaixador angolano junto às Nações Unidas, Apolinário Jorge Correia, falou à Rádio ONU, de Genebra, e alertou para as "perspetivas sombrias" em termos de emprego global.

"A situação hoje aflige todo o mundo. São números assustadores do desemprego do mundo, do trabalho juvenil, do trabalho decente e outros fatores nomeadamente causados pelas mudanças climáticas. Isso tudo atinge o mundo do trabalho. As expectativas não são boas, são realmente sombrias. Nesta conferência, vamos ter a oportunidade de falar ainda mais e abordar toda a problemática que o mundo do trabalho enfrenta, além dos desafios que se colocam a todos os países."

Desemprego no Mundo

De acordo com o último relatório sobre o panorama social e de emprego no mundo, o desemprego global chegou a 201 milhões de pessoas em 2014, mais de 30 milhões mais alto do que antes do início da crise em 2008.

Além disso, fornecer emprego para mais de 40 milhões de pessoas que entram no mercado de trabalho global a cada ano tem sido um grande desafio.

Além do desemprego, a própria relação trabalhista estaria passando por grande transformação, o que estaria trazendo outros desafios.

A conferência este ano vai discutir diversos outros assuntos, incluindo mudança climática, um proposta de um primeiro padrão internacional de transição de economia informal para formal, o papel das pequenas e médias empresas na criação de empregos e como garantir proteção trabalhista.

Fonte: Notícias e Mídia – Rádio ONU - 01/06/2015

Redes sociais viram prova contra empregados em ações trabalhistas.

As empresas vêm conseguindo utilizar informações e fotos postadas nas redes sociais de funcionários para vencer processos trabalhistas. A falsidade de atestado médico é um exemplo do que pode ser comprovando pela internet.

Caso do tipo ocorreu na Única Vara do Trabalho de Eusébio, cidade da Região Metropolitana de Fortaleza (CE). Na sentença, a juíza Kaline Lewinter disse que apesar de os atestados médicos declararem que o empregado estava doente, fotos extraídas do Facebook mostravam que a situação não era essa.

Segundo a juíza, as imagens mostravam que o empregado na realidade participava de eventos festivos, com o consumo, inclusive, de bebida alcoólica. “Com efeito, é inarredável que a conduta adotada pelo reclamante é inteiramente reprovável e justifica a ruptura contratual por justa causa”, afirmou.

A advogada do escritório Andrade Maia, Maria Carolina Lima, avalia que é crescente o uso das redes sociais nos processos trabalhistas. Apesar de uma simples cópia da página já ser aceita pela Justiça, o ideal é que a empresa busque a elaboração de uma ata notarial – documento que atesta a veracidade de informações. A ata pode ser obtida em cartórios de notas.

Ela explica que é necessário ir ao cartório porque as informações virtuais, por serem facilmente adulteradas, podem ser alvo de contestação durante o processo. “Usamos esse mecanismo várias vezes no escritório. Eles imprimem a página e dão um carimbo com o atestado, como se fosse uma autenticação comum”, afirma ela.

Alguns anos atrás, quando o processo ainda não havia amadurecido, era comum que o juiz tentasse acessar a rede social durante a audiência, mas sem sucesso, porque o funcionário já havia alterado o conteúdo da página pessoal.

“Vale destaca que na ata notarial não há juízo de valor. É uma declaração do que o tabelião visualizou na internet”, comenta a advogada.

As aplicações de provas conseguidas nas redes sociais, por outro lado, vão além de comprovar a falsidade de atestados médicos. Uma utilização comum das provas conseguidas nas redes é a chamada impugnação de testemunha, diz o sócio da área trabalhista do Demarest, Antonio Carlos Frugis

Trata-se de um questionamento, que a empresa pode fazer, quando julga que a testemunha será parcial. Quando a pessoa que vai depor é muito próxima do ex-empregado com o qual a empresa discute na Justiça, por exemplo, há possibilidade de o juiz descartar a declaração verbal.

“No momento em que essa testemunha vai depor em juízo, temos usado constantemente informações das redes sociais. E temos conseguido que o juiz aceite a contradição da testemunha, desconsiderando o depoimento”, comenta Frugis. Segundo ele, basta que as informações comprovem a proximidade da testemunha.

“São os casos em que a pessoa que vai depor não tem isenção. É o caso em que a relação ultrapassa a questão do simples bom relacionamento”, afirma. E diante da informalidade da Justiça do Trabalho, se comparada à Justiça comum, destaca o advogado, às vezes nem é preciso fazer a ata notarial para que o juiz considere as informações das redes.

Maria Carolina também cita o uso das redes para a impugnação de testemunhas. Em caso do Andrade Maia, a testemunha afirmou que mantinha relação “estritamente profissional” com a parte. Contudo, fotografias no Facebook mostravam imagens de encontros em bares noturnos, inclusive com legendas como “best friends forever” (melhores amigas para sempre), “amizade verdadeira” e “essa vale ouro”.

No caso, a Juíza do Trabalho Luciane Cardoso Barzotto, titular da 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS), entendeu que a testemunha devia ser ouvida apenas como informante. Isso culminou na improcedência do pedido de indenização por danos morais.

No caso, a advogada comenta que a ex-funcionária excluiu as imagens do Facebook momentos antes da audiência. Mas a juíza aceitou a ata notarial fornecida e as informações da rede social foram aceitas.

WhatsApp

Maria também destaca que é possível elaborar ata notarial sobre conversa de WhatsApp, o aplicativo para troca de mensagens via celular, ou e-mail. Com isso, um diálogo entre empregado e chefe, por exemplo, pode ser levado à Justiça. Mas nessa situação, quem pode ter que tomar cuidado adicional é o empregador.

Diante de um comentário muito negativo por parte do chefe, o funcionário poderia ajuizar uma ação na Justiça, explica Maria Carolina. “Uma falta grave poderia resultar num pedido de dano moral contra o empregador”, afirma ela. Outra possibilidade é ação na Justiça pela qual o empregado, diante de situação de abuso, consegue forçar a empresa a rescindir o contrato de trabalho – como se o funcionário demitisse o chefe.

Fonte: Diário do Comércio, Indústria e Serviços, por Roberto Dumke, 01.06.2015 e Clipping de Notícias Granadeiro 05/05/2015

Alterações em benefícios previdenciários e trabalhistas são questionadas em oito ações no Supremo.

Já são oito as Ações Diretas de Inconstitucionalidade ajuizadas no Supremo Tribunal Federal (STF) para questionar as Medidas Provisórias (MPs) 664 e 665/2014, que alteraram critérios de concessão de benefícios previdenciários e trabalhistas. Por prevenção, todas as ações foram distribuídas ao ministro Luiz Fux. São as ADIs 5230, 5232, 5234, 5238, 5246, 5280, 5295 e 5313, que, por determinação do relator, terão tramitação e julgamento conjuntos.

A MP 664/2014 alterou a Lei 8.213/1991 quanto à pensão por morte, ao auxílio-reclusão e aos afastamentos por motivo de doença; a Lei 10.876/2004 quanto à competência de perito-médico do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); e a Lei 8.112/1990, no capítulo em que trata de pensão por morte de servidor público. A MP 665/2014 alterou a Lei 7.998/1990, quanto ao seguro-desemprego e abono salarial; e a Lei 10.779, no que se refere ao seguro defeso para o pescador artesanal.

O argumento comum a todas as ações é o de que a edição das MPs violou o artigo 62, caput, da Constituição Federal (CF), que exige os requisitos da urgência e relevância para que o presidente da República lance mão deste instrumento legal. Outro argumento é o de que a MP 664/14 corresponde a “minirreforma previdenciária”, modificando leis que estão em vigência há anos e prejudicando trabalhadores, aposentados e pensionistas.

As ADIs foram ajuizadas por partidos políticos (Solidariedade, PSTU, PSB), por confederações nacionais de trabalhadores de diversos setores, por entidades representativas de aposentados e pensionistas, servidores públicos e pela Força Sindical.

Fonte: Supremo Tribunal Federal, 04.06.2015 e Clipping de Notícias Granadeiro 05/05/2015

Por que cada vez mais empresas adotam o home Office

Na essência, pouca coisa mudou na rotina dos funcionários do Banco do Brasil desde sua fundação, em 1808. Acordar cedo e sair de casa para trabalhar até o final do expediente é a regra para eles — assim como para a maior parte dos trabalhadores do mundo. Desde maio, porém, um grupo seletivo teve uma mudança substancial no dia a dia: agora eles podem trabalhar sem sair de casa.

O projeto, em fase de testes com nove funcionários da área de tecnologia, terá 100 participantes até julho. Eles precisarão ir uma vez por semana ao escritório para ter reuniões com suas equipes. As pesquisas de clima apontavam essa como uma demanda dos funcionários, mas a principal razão para a mudança foi outra: isso poupa dinheiro.

De acordo com estudos do banco, cada funcionário no sistema de trabalho remoto aumenta 15% a própria produtividade. Além disso, cada um gera uma economia de 17%. “Com as análises, vamos conseguir expandir o programa para o restante da empresa”, afirma Carlos Alberto Netto, diretor de gestão de pessoas do Banco do Brasil.

Nos Estados Unidos, 40% dos trabalhadores usam a opção do home office. Uma pesquisa recente mostra que no Brasil 26% das grandes empresas oferecem a possibilidade de trabalho remoto em parte da jornada a pelo menos uma parcela dos funcionários — um ano antes eram 22%.

Estudos apontam diversos benefícios desse modelo. Um levantamento do instituto americano Gallup mostra que os funcionários que adotam parcialmente o home office dedicam mais horas ao trabalho — 4 horas semanais a mais do que quem cumpre jornada no escritório — e relatam índices maiores de engajamento e satisfação.

A consultoria americana Global Workplace Analytics, especializada em novas organizações do trabalho, estima que nos Estados Unidos a economia com a mudança chegue a 11 000 dólares por ano por funcionário, consideradas as contas de aluguel e energia. Do ponto de vista do trabalhador, as vantagens são grandes. As horas perdidas no deslocamento para o trabalho se revertem em até três semanas em horas livres a mais por ano.

O trabalho flexível também tem se tornado uma bandeira geracional. Uma pesquisa exclusiva da consultoria PwC, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, de São Paulo, com 113 companhias que juntas empregam 1,6 milhão de pessoas, mostra que uma das principais aspirações de seus funcionários é buscar formas alternativas de trabalhar — lado a lado com demandas por remuneração mais competitiva e um sistema de promoções baseado na meritocracia.

Quase 70% desses funcionários têm entre 30 e 40 anos — faixa etária na qual a maioria tem filhos pequenos. “As empresas que não perceberem esse tipo de demanda de seus funcionários vão perder talentos”, afirma João Lins, sócio da PwC.

Algumas empresas optaram por uma versão radical, em que todos adotam o trabalho remoto em parte do tempo. O holandês Henk de Jonk, presidente da fabricante de eletrônicos Philips no Brasil, mostra com orgulho seu local de trabalho: a ponta de uma bancada ocupada por outros cinco funcionários.

Henk e toda a área administrativa da empresa compartilham dois andares de um condomínio de escritório em Barueri, região metropolitana de São Paulo. Os 600 funcionários precisam escolher um dia da semana para trabalhar de casa — inclusive o presidente. Há dois anos, a filial brasileira adotou um modelo de trabalho flexível, seguindo uma diretriz da matriz, na Holanda.

O plano global da empresa era tornar as operações mundo a fora mais ágeis, visando ao aumento de produtividade. Acabou reduzindo também custos com aluguel e energia. No antigo endereço, em São Paulo, a Philips ocupava oito andares e acabava convivendo com muito espaço vazio.

“Com as atuais ferramentas de tecnologia, não faz diferença trabalhar aqui ou em casa”, afirma Henk, que contabiliza um ganho de produtividade anual de 4% a 5% com o novo regime de trabalho.

A transição de um modelo presencial no escritório para um esquema remoto exige um novo protocolo de relacionamento entre chefes e empregados. Inicialmente podem surgir questões de ambas as partes. Para os gestores, fica a dúvida se o funcionário está realmente trabalhando.

Para os funcionários, a sensação de se tornar invisível pode gerar insegurança. “Quando comecei a trabalhar em casa, não saía da frente do computador nem para almoçar”, diz Claudia Cavalcante, diretora de recursos humanos da multinacional anglo-holandesa Unilever. “Temia que, se não respondesse imediatamente a qualquer demanda dos chefes e colegas, poderiam pensar que não estava trabalhando.”

Na Unilever, dos cerca de 1 500 funcionários da área administrativa elegíveis para trabalhar remotamente (no total, são 2 300 pessoas), 73% ficam em casa uma ou duas vezes por semana. No Banco do Brasil, para selecionar os participantes, o gerente de cada equipe analisa as avaliações de desempenho dos candidatos e faz uma entrevista com cada um deles. Só passa pelo crivo quem tem um histórico de comprometimento e bom nível de concentração.

Os escolhidos passam por um treinamento em que aprendem sobre o novo sistema e a maneira ideal para trabalhar longe do escritório. Uma das regras é estar disponível integralmente durante o expediente — e por isso o banco optou por um modelo em que os funcionários têm hora certa para começar e terminar o trabalho.

O sistema de acesso aos arquivos da empresa simplesmente cai quando o expediente termina. Essa, aliás, é uma maneira para lidar com o que pode se tornar um embate trabalhista. No Brasil, como a legislação não contempla regras claras sobre o trabalho remoto, muitos empregadores temem ficar expostos a ações judiciais.

Na pesquisa feita pela PwC, 69% das empresas brasileiras gostariam de implementar horário flexível e 64% de oferecer o trabalho remoto, mas não o fazem porque temem problemas legais. “As maiores dúvidas giram em torno de como contabilizar horas extras no caso de uso do celular ou do e-mail corporativo”, diz Lins, da PwC.

Embora haja economia no longo prazo, a migração para um sistema remoto pode custar caro. De saída, as empresas podem sentir necessidade de investir em tecnologia de mobilidade. Basicamente, notebook, celulares e softwares para conectar quem está dentro e fora do escritório.

Junto vem a mudança física do escritório. Saem as baias e entram mesas coletivas, salas de reunião de diferentes tamanhos e armários para os funcionários guardar seus pertences — em São Paulo, a reforma de um espaço corporativo custa cerca de 4 000 reais o metro quadrado.

“Os melhores resultados ocorrem quando a empresa está mudando de endereço. Junto com o novo espaço físico, vêm as mudanças comportamentais”, diz Izabel Barros, da área de pesquisa da Steelcase, empresa americana de mobiliário corporativo.

Nos próximos anos, a Philips planeja investir mais 100 milhões de reais em tecnologia que dá suporte ao trabalho remoto no Brasil. O Banco do Brasil optou por estimular que os funcionários usem os computadores que já tinham em casa e ajustou o mobiliário para garantir a ergonomia.

Desvantagens

Trabalhar em casa faz sentido para um grande número de pessoas, mas sua eficácia tem sido contestada por alguns. Em fevereiro de 2013, a americana Marissa Meyer, presidente da empresa de tecnologia Yahoo!, banuiu o trabalho remoto e trouxe os empregados de volta para os escritórios no mundo todo.

A justificativa era que manter os trabalhadores lado a lado torna as decisões mais ágeis — algo particularmente importante para o período de mudanças que a companhia passava. Um mês depois foi a vez da gigante do varejo Best Buy cortar parte de suas políticas de home

office. De fato, alguns estudos encontraram desvantagens no modelo aclamado por tanta gente.

Segundo uma pesquisa feita neste ano pela Steelcase, 70% dos profissionais que trabalham de casa dizem não conseguir executar a tarefa como esperavam porque a distância do escritório e dos colegas atrapalha. Uma das dificuldades é bem prática — 43% afirmaram que muitas vezes é difícil ter o mesmo nível de entendimento por telefone ou vídeo.

Um levantamento da Universidade Stanford concluiu que a taxa de promoção de funcionários que trabalham em casa é 50% menor do que a de funcionários presentes no escritório. Essa é uma das razões pelas quais algumas empresas, como Philips e Unilever, mantêm os funcionários apenas de um a dois dias da semana fora do escritório.

“O trabalho remoto não é para todas as empresas nem para todas as funções”, afirma Claudia Cavalcante, diretora de RH da Unilever. “Mas, para muita gente, os resultados são animadores tanto para o funcionário como para a empresa.”

Fonte: Exame.com, por Fabiane Stefano e Lucas Rossi, 05.06.2015

E clipping Granadeiro de 05/05/2015

Mais Emprego tem mais de 16 mil vagas abertas na indústria e comércio Trabalhador pode se candidatar às vagas sem sair de casa

O Portal Mais Emprego tem 16.871 vagas abertas para os setores da indústria e comércio. O trabalhador pode acessar, através da internet, as vagas disponíveis em vários setores e regiões do país, sem necessidade de se dirigir a um posto de atendimento da rede SINE, por meio do serviço implantado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O sistema dispõe 12.767 vagas para o comércio e 4.104 vagas na indústria nacional. A partir do cadastro no sistema, o próprio trabalhador pesquisa e se candidata às vagas existentes no Sistema Nacional de Emprego (Sine).

Cadastro - A ferramenta está disponível em <http://maisemprego.mte.gov.br/> ou sítio do MTE (www.mte.gov.br). Para se inscrever, o trabalhador que já completou 14 anos de idade, deve informar o número da identidade, da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), do Programa de Integração Social (PIS) ou o Número de Identificação do Trabalhador (NIT).

Dados como formação acadêmica, cursos profissionalizantes realizados, perfil, pretensão e experiência profissional também devem ser informados. No campo ‘pretensão profissional’ o trabalhador informa as ocupações que irão ser utilizadas para cruzamento das vagas existentes. É possível informar até seis ocupações desejadas.

Vagas em 2015 - O Portal Mais Emprego ofereceu de janeiro a maio deste ano mais de 800 mil vagas em diversos setores. Foram 216.017 trabalhadores contratados em cinco meses, através da ferramenta.

Fonte: MTE

Câmara aprova projeto que altera prazos de recursos trabalhistas

Um projeto de lei, aprovado na semana passada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados, pretende fazer mudanças na contagem de prazos para a apresentação de recursos na Justiça Trabalhista. Entre as principais alterações está a possibilidade de a parte recorrer antes da publicação de decisão no Diário Oficial. O Projeto de Lei nº 2113, de 2007, agora deve seguir para o Senado.

Atualmente, esses recursos apresentados antes da publicação oficial são considerados fora de prazo pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). O texto, originalmente apresentado pelo deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT), acrescenta o parágrafo 4º ao artigo 893 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O dispositivo prevê que, quando a parte apresentar recurso antes de ser oficialmente intimada da sentença ou do acórdão, ele não poderá ser considerado fora de prazo.

Segundo a justificativa do projeto de lei, a atual redação do artigo 894 “tem gerado algumas injustiças”. “Ora, como julgar intempestivo um recurso apresentado antes da fluência do prazo recursal? Imagine alguém que, sabendo que um hospital público começa a atender os interessados a partir das 8 horas da manhã, e passa a madrugada toda esperando para ser atendido, e ouve que não receberá atenção, porque intempestivamente chegou antes da fluência do prazo para atendimento? Guardando as proporções, é o que hoje ocorre na Justiça do Trabalho”, diz o texto.

Para o advogado Danilo Pieri Pereira, sócio do escritório Baraldi Mélega Advogados, esse entendimento predominante no TST de não aceitar esse recurso “traz grande prejuízo às partes, principalmente com as atuais inovações tecnológicas e o processo eletrônico, pelo qual muitas vezes se tem acesso à decisão antes que seja publicada no Diário Oficial”, diz.

Se o texto for aprovado pelo Senado e sancionado pela presidente da República, a medida tende a tornar o processo mais ágil, segundo Pereira, dispensando até mesmo que a parte aguarde a intimação para recorrer.

O projeto de lei ainda pretende deixar claro na CLT – com a inserção do parágrafo 3º ao mesmo artigo 893 – que, se a sentença for proferida em audiência, o prazo para recurso começa a correr a partir deste momento.

O texto também deixa mais explícito que só é cabível entrar com embargos de divergência no TST quando duas turmas se posicionarem de forma contrária sobre um mesmo assunto. Para isso, acrescenta um parágrafo 5º ao artigo 894 da CLT. “Se isso ficar expresso na lei, acaba com a discussão se seria possível admitir esse recurso em outras circunstâncias”, afirma Pereira.

Fonte: Valor Econômico, por Adriana Aguiar, 08.06.2015 e Clipping Granadeiro 09/06/2015

Filiada a:

