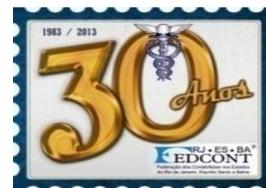




BOLETIM Nº 232 - ANO V
08 de Outubro de 2015



Inauguração da Nova Sede do Sindicato dos Contabilistas de Campos em 01/10



Luiz Sergio da Rosa Lopes no momento de seu pronunciamento

No dia 1/10/2015 , foi inaugurada a nova sede do Sindicato dos Contabilistas de Campos dos Goytacazes, na presença de mais de uma centena de associados. Localizada bem no centro da cidade num prédio de dois andares, próxima a Receita Federal, a sede se torna um polo de atração e apoio para os contabilistas em serviço no centro da cidade. Ocupando uma área de 150m², em dois pavimentos, a sede própria atenderá a todas as necessidades do sindicato, segundo afirmou o presidente José Ornis Rosa.

Presentes, o presidente da Federação Luiz Sergio (que saldou o sindicato em nome da Federação e de seus Sindicatos Filiados), assim como, os dirigentes sindicais Antonio Alves Moreira (Sindicato de Petrópolis); Itamar Oliveira Almeida (Sindicato de Nova Friburgo); Gilberto dos Santos Rosa (Sindicato do Espírito Santo) que também saudou o evento. Toda a festividade teve início após a Bênção ministrada pelo pároco da Igreja de São Sebastião.



Gilberto dos Santos Rosa -Pres. Do Sind. Do Espírito Santo – filiado a Fedcont também no momento do seu pronunciamento

Você Tem direito a Adicional Salarial?

Saiba quais são as situações em que seu salário pode ficar maior

Publicado por Dr. Sergio Angelotto Junior Advogado -Especialista

VOCÊ TEM DIREITO A ADICIONAL \$ALARIAL?



Hora-extra: a hora que ultrapassa a jornada máxima de trabalho deve ser remunerada com acréscimo de 50%. Domingos e feriados o acréscimo deve ser 100%.

**Funcionários que não tiram intervalo de almoço a pedido do empregador têm direito a receber esse período como hora extra*



Sobreaviso: acordo entre patrão e empregado que deixa funcionário aguardando uma possível chamada ao trabalho deve ser remunerado em 1/3 das horas normais de trabalho.



Noturno: trabalho realizado entre 22h e 5h do dia seguinte deve ser remunerado com acréscimo de 20% do salário.



Periculosidade: atividades que impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador ao perigo devem ser remuneradas com acréscimo de 30% do salário.



Insalubridade: atividades que exponham os funcionários a agentes nocivos à saúde devem ser remuneradas com acréscimo de 40%, 20% ou 10% do salário, dependendo do grau de insalubridade.



Transferência: quando o empregador transfere provisoriamente o empregado para localidade diversa da estabelecida no contrato, a remuneração deve ser acrescida em 25% do salário enquanto durar a situação.

A lei prevê que quando o trabalho se dá em condições “fora do normal”, a remuneração deve ser acrescida de adicional ou adicionais. Adicional é tudo aquilo o que suplementa, o que se acrescenta. É um valor que se soma à remuneração do trabalhador como complemento por este laborar em condições adversas. No direito trabalhista, adicionais constituem-se em acréscimos salariais temporários, enquanto durar a situação que foge da normalidade. Afastada a circunstância que motivou o pagamento do mesmo, retorna-se ao trabalho em condições normais, o que leva também à suspensão do recebimento do adicional. Podemos citar como adicionais de fonte legal no direito do trabalho brasileiro os de horas extras, sobreaviso, noturno, insalubridade, periculosidade, penosidade, de transferência e de risco.

1- Adicional de hora extra

De acordo com o artigo 7º da Constituição Federal, a jornada máxima de trabalho não pode exceder a oito horas diárias e quarenta e quatro (44) horas semanais. Hora extra é aquela que ultrapassa essa jornada legal e deve ser remunerada com acréscimo de, no mínimo, 50% a mais do que o valor da hora que o trabalhador recebe regularmente. Os empregados que não possuem o intervalo do almoço (período intrajornada) concedido pelo empregador, também tem direito de receber esse período como hora extraordinária.

Para o empregado que trabalha domingo ou feriado, a hora extra deve ser o dobro da hora de trabalho regular.

2 - Adicional de sobreaviso

O empregado efetivo que permanecer aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço é considerado de sobreaviso segundo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O sobreaviso é considerado tempo de serviço remunerável porque implica no cerceamento do repouso ou da liberdade do empregado. Para caracterizar o sobreaviso, é muito importante que exista a expectativa de chamada ao serviço acordada entre empregador e empregado. A permanência no local de trabalho sem prévio acordo e expectativa não caracteriza o sobreaviso. Assim como telefone celular, lap top, terminal de computador ligado à empresa, ou de outros aparelhos similares, não caracterizam tempo à disposição do empregado e portando, não caracterizam o sobreaviso.

A hora do adicional de sobreaviso é contada como 1/3 da hora do salário normal.

3 - Adicional Noturno

Horário noturno é considerado como o trabalho urbano realizado no período entre 22h e 5h do dia seguinte. Para os trabalhadores rurais, o trabalho noturno compreende o período entre 21h e 5h do dia seguinte. Segundo a CLT, a hora noturna é reduzida para 52 min e 30 segundos, inclusive para a computação de horas extras.

A remuneração noturna deve ser superior à diurna por entender-se que essa jornada apresenta a desvantagem de ter que trabalhar no período em que ocorre o sono reparador. O adicional noturno é de 20% aos trabalhadores urbanos e 25% dos trabalhadores rurais. Esse adicional também se aplica às horas extras, quando estas forem necessárias.

4 - Adicional de Insalubridade

São consideradas atividades insalubres aquelas que exponham os funcionários a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão do tempo de exposição, natureza e intensidade desses agentes.

O adicional é devido quando detectado em laudo de inspeção no local de trabalho emitido por médico ou engenheiro. O Ministério do Trabalho e Emprego já possui a classificação de muitas atividades que são consideradas insalubres e o nível de insalubridade delas na Norma Reguladora 15.

Para insalubridades de grau máximo, o trabalhador terá direito a um adicional de 40% sobre seu salário regular, para os graus médio e mínimo esses percentuais passam para 20% e 10% respectivamente.

Iluminação insuficiente nos locais de prestação de serviço, atividades realizadas a céu aberto e atividades de coleta de lixo não são consideradas insalubres.

5 - Adicional de Periculosidade

De acordo com a norma reguladora 16, do Ministério do Trabalho e Emprego, são consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: inflamáveis, explosivos ou energia elétrica, radiações ionizantes ou substâncias radioativas, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial e deslocamento de motocicletas em vias públicas.

O adicional de periculosidade deve ser pago quando baseado em laudo pericial realizado por médico ou engenheiro, por imposição do art. 195 da CLT, uma vez constatada a existência de fato geradora de atividade perigosa. A percepção de adicional de 30% (trinta por cento) da remuneração, em condições normais afora a de perigo, independentemente do tempo de exposição, eventual ou não, já que o sinistro não avisa a hora de sua ocorrência.

6 - Adicional de Penosidade

O artigo 7º da Constituição Federal, em seu inciso XXIII, traz que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, adicionais de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. Podem ser consideradas atividades penosas aquelas geradoras de desconforto físico ou psicológico, superior ao decorrente do trabalho normal.

O adicional de insalubridade e periculosidade já foram regulamentados por leis, porém, o adicional de penosidade ainda precisa de normatização específica.

7 - Adicional de Transferência

Esse adicional é devido quando o empregador transfere provisoriamente o empregado para localidade diversa da estabelecida no contrato. A transferência se caracteriza pela mudança de domicílio. Mudança do local de trabalho que não implique mudança de domicílio não configura transferência.

O empregador poderá transferir o empregado sem sua anuência nos seguintes casos:

- Quando o empregado exercer cargo de confiança, entendendo-se como tal aquele investido de mandato em forma legal, exercer poder de mando amplamente, de modo a representar o empregador nos atos de sua administração, e pelo padrão mais elevado de vencimento;
- Quando nos contratos de trabalho a transferência seja condição implícita ou explícita e a transferência decorra de real necessidade de serviço. Condição implícita é inerente a função, como, por exemplo, no caso de vendedor-viajante. Condição explícita é a que consta expressamente no contrato de trabalho.
- Quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado. Nesta hipótese, é lícito ao empregador transferir o empregado para outra filial ou novo estabelecimento.

Em todos esses casos o empregador deverá efetuar um pagamento suplementar de no mínimo 25% do salário recebido na localidade da qual foi transferido, enquanto durar a situação.

8 - Adicional de risco

A Lei nº 4.860, de 26.11.1965, que cuida do adicional de risco, tem aplicabilidade restrita a empregados portuários que prestam serviço em porto organizado. O adicional de risco é devido a todos os empregados que trabalham na administração dos portos, exercendo suas atividades na área portuária, compreendida nesse contexto tanto a parte terrestre como a marítima.

O artigo 14 da Lei nº 4.860, de 1965 diz que “a fim de remunerar os riscos relativos à insalubridade, periculosidade e outros porventura existentes, fica instituído o adicional de risco de 40% que incidirá sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno e substituirá todos aqueles que, com sentido ou caráter idêntico, vinham sendo pagos”. Ou seja, o adicional de risco substitui o adicional de insalubridade e periculosidade.

9 - Adicional de fonte contratual ou normativa

Os adicionais de fonte contratual ou normativa são condições ou vantagens oferecidas aos trabalhadores que podem ser instituídos expressamente por contrato individual ou coletivo, regulamento, norma coletiva, ou ainda ser decorrente de prática benéfica por parte do patrão. Os adicionais que não têm fonte legal são menos abundantes, como por exemplo, o de produtividade, por tempo de serviço, adicional regional.

fonte: Jusbrasil e <http://senadofederal.tumblr.com/post/130629671772/saiba-quais-s%C3%A3o-as-situa%C3%A7%C3%B5es-em-que...>

O Brasil possui a maior carga tributária do mundo?

Publicado por Natan Rocha Batista -

Não. Ao contrário do que muitas vezes é difundido, o Brasil não é o país com a maior carga tributária do mundo. Cerca de 35% do PIB Brasileiro são pagos em tributos, um percentual alto, porém menor que de diversos países europeus tais como Dinamarca, Suécia, Noruega e outros que pagam mais de 40% do PIB em tributos. No entanto, há aspectos importantes a

se considerar sobre o Sistema Tributário Nacional que não apenas prejudica a competitividade das empresas brasileiras face às estrangeiras, como também afeta diretamente a qualidade de vida do brasileiro.

Um dos aspectos a se analisar é quanto à complexidade do Sistema Tributário Nacional. Desde sua fabricação, até chegar às mãos do consumidor, incidem diversos tributos indiretos sobre um produto que circula em território nacional, que podem ser IPI, PIS, COFINS e ICMS, bem como outros, sem falar que os mesmos podem ter as mais variadas alíquotas dependendo do produto. Por isso, para se auferir o valor devido de tributos de uma empresa, exige-se muito da contabilidade desta, o que na prática significa que a complexidade da carga tributária brasileira termina por encarecer o trabalho contábil, um custo que será repassado para o consumidor.

Além de encarecer o produto para o consumidor, encarece o produto que será exportado e irá competir com produtos mais baratos no exterior, o que afeta diretamente a economia do país. Em empresas menores, onde o setor contábil não é bem estruturado, este tempo e dinheiro gasto com questões tributárias poderia estar sendo utilizado para produtividade da empresa.

Outro aspecto que afeta diretamente o povo brasileiro é a gestão dada a este dinheiro arrecadado. De acordo com pesquisa realizada pelo IBPT - Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação, dentre os 30 países com maior carga tributária do mundo, o Brasil figura em último lugar no IRBES, Índice de Retorno De Bem Estar à Sociedade, o qual avalia retorno efetivo dado aos tributos arrecadados em um país.

Ainda, no Brasil, as classes mais abastadas pagam proporcionalmente menos tributos que as classes menos favorecidas. Esse fenômeno se dá devido a já citada enorme quantidade de tributos indiretos, o que impacta diretamente o preço final dos produtos destinados a consumo. Em tabela divulgada pelo IBPT verifica-se que em bens de consumo diário os tributos representam mais de 40% da composição do preço do produto.

Ainda que os tributos indiretos sejam iguais para todos, o que ocorre é que as classes mais altas têm a possibilidade de acumular mais patrimônio que as classes mais baixas, onde incidem tributos como IPTU, ITR e IPVA, cujas alíquotas variam entre 3% a 5% do valor do bem, ou seja, uma carga tributária menor que a presente em bens de consumo. A maior faixa de imposto de renda no Brasil possui alíquota de 27,5%, com a possibilidade de se pedir a restituição das despesas médicas, de educação e de previdência. Assim, quem destina a sua renda somente para bens de consumo, proporcionalmente irá pagar mais tributos que aquele que acumula patrimônio. De acordo com o IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, os 10% mais pobres da população brasileira sofrem uma carga total equivalente a 32,8% da sua renda, enquanto os 10% mais ricos, de apenas 22,7% da renda. A título de comparação, nos Estados Unidos, o imposto similar ao ICMS é cobrado somente uma única vez, do consumidor final, em alíquotas que variam de estado para estado, entre 4% a 8% do valor do produto. Dessa forma, evita-se o gasto com o complexo cálculo de créditos e débitos de impostos indiretos recorrentes em toda cadeia de produção do produto, como no Brasil, bem como torna o sistema mais equilibrado entre as classes mais baixas e as classes mais altas, que podem ter até 35% da sua renda tributada.

Percebe-se que por mais que não seja a maior carga tributária do mundo, a carga tributária brasileira é sem dúvida uma das mais injustas para o contribuinte, seja pelo retorno em

serviços para população, seja pelo que representa em perda de produtividade e competitividade das empresas brasileiras.

Fonte Jus Brasil – Natan Rocha Batista

Semana Nacional da Execução Trabalhista arrecada mais de R\$ 691 mi para pagamento de dívidas.

Entre os dias 21 e 25 de setembro, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) concentraram suas ações na execução dos processos trabalhistas e tornaram a 5ª Semana Nacional da Execução Trabalhista um grande sucesso. No total, foram arrecadados R\$ 691.304.958,51 para o pagamento de dívidas trabalhistas.

Do volume total arrecadado, cerca de R\$ 472 milhões são decorrentes de 13 mil acordos homologados, R\$ 64 milhões de 580 leilões realizados e R\$ 154 milhões de 20 mil bloqueios efetivados no BacenJud. Além disso, foram atendidas 100 mil pessoas, que participaram de 33.6 mil audiências.

Realizada com o apoio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Semana Nacional da Execução Trabalhista concentrou diversas atividades durante os cinco dias do evento, dentre elas: levantamento de devedores, de bens e do número de processos de execução; audiências de conciliação; sessões de julgamento específicas; expedição de certidões de créditos trabalhistas; e manutenção dos dados do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), para fins de emissão da Certidão Nacional de Débitos Trabalhistas (CNDT).

A próxima Semana Nacional da Execução Trabalhista será realizada de 19 a 23 de setembro de 2016.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, 01.10.2015

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados.

Fonte: Clipping Granadeiro Guimarães 02/10/2015

Negociação, realmente, não é o forte deles



A votação favorável ao relatório apresentado pelo deputado federal Daniel Vilela (PMDB), na Comissão Mista do Congresso, encarregada de deliberar sobre a MP 680, que trata da implantação do PPE – Programa de Proteção ao Emprego, que dispõe, entre outras coisas, sobre a redução da jornada de trabalho, com a conseqüente redução salarial, tendo como justificativa maior a manutenção de postos de trabalho nesse momento de crise, foi mais um capítulo vergonhoso na história de traição e desprezo pelas classes trabalhadoras que vem sendo escrita com afincos pelo governo brasileiro, em sucessivas gestões.

O movimento sindical - a CNPL aí incluída - buscou forças na coerência e razoabilidade para apoiar, em um primeiro momento, um projeto que viesse flexibilizar direitos e conquistas trabalhistas arduamente conquistadas e garantidas tanto pela CLT quanto pela Constituição Federal. Ao lado de entidades coirmãs buscamos no Congresso Nacional, o desaguadouro natural das demandas da sociedade, o necessário debate e aprimoramento do PPE, visando que o mesmo infligisse o mínimo de danos aos trabalhadores brasileiros.

Buscamos conversar individualmente com cada participante da Comissão Mista, e com seu relator em particular, com o objetivo de destacar a posição das classes trabalhadoras em relação a implantação do PPE, haja vista que tanto a MP, quanto o relatório apresentado, beneficiavam em demasia o segmento empresarial e do patronato, que no bojo de uma iniciativa inicialmente gestada com viés protetivo acabou, uma vez mais, jogando as contas dos descabimentos gerenciais e administrativos do governo nas costas dos trabalhadores e, de quebra, bem ao gosto da ganância corporativa, retirou direitos e garantias dos trabalhadores utilizando um falso discurso de modernização das relações de trabalho, quando na verdade o que se oferece é tão somente a definitiva precarização dessas relações e o tão sonhado enfraquecimento e vilanização do movimento sindical.

Os efeitos da aprovação dessa MP, com seu relatório a soldo dos interesses empresariais, será devastador, desde já, para as classes trabalhadoras e para o verdadeiro movimento sindical, aquele que luta por uma representação forte, independente, corajosa, digna e transparente do trabalhador brasileiro. Redução de 30% no salário, a prevalência do negociado sobre o legislado, foram alguns dos crimes cometidos contra os trabalhadores, através dessa MP, com a anuência do Congresso, tendo como pano de fundo a falsa preocupação na manutenção de empregos. Uma vez posta em prática, o conjunto de medidas preconizadas pela MP 680 contribuirá, e muito, para o recrudescimento do cenário de crise, uma vez que o trabalhador tornou a ser o único penalizado em toda a história.

No caso das profissões liberais o cenário é ainda mais estarrecedor, uma vez que a MP, ao determinar que as negociações coletivas destinadas a implantação do PPE sejam realizadas pelos sindicatos da categoria preponderante, fere de morte os sindicatos laborais das categorias diferenciadas, das quais os profissionais liberais fazem parte. A título de ilustração, costumamos citar o caso de uma montadora de automóveis, por exemplo, que aderiu ao programa. No modelo oferecido pelo PPE atualmente, as negociações ficariam a cargo do sindicato dos metalúrgicos, a categoria majoritária. Mas, quem representará legalmente, a nutricionista responsável pelas refeições na companhia? E o médico e enfermeiro plantonistas na empresa? E o advogado, contador, jornalista, relações públicas, o técnico industrial que compõem o quadro da empresa?

Todas as categorias de profissionais liberais citadas acima, bem como as demais categorias

diferenciadas, ficarão órfãs da devida e legal representação sindical, garantida pelo artigo 8º da Constituição Federal, que dispõe que a organização sindical brasileira se dá através de categorias, bem como desrespeita, também, ao artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Por força desse atropelo, dessa flagrante inconstitucionalidade, a CNPL, como única e legal representante das 51 categorias de profissionais liberais brasileiros – 15 milhões de trabalhadores – impetrou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI, junto ao Supremo Tribunal Federal visando o estrito e inegociável cumprimento de nossa lei maior.

A CNPL está convicta de que antes de buscar a judicialização da questão, tentou de todas as formas a via do consenso e da negociação através do parlamento brasileiro. Mas, parece-nos, que negociação não é o forte deles.

(*) Presidente da Confederação Nacional das Profissões Liberais

Fonte: site da CNPL

Congelado o Valor de Inscrição a partir do dia 01 de outubro para a 57ª Convenção de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro,

Com o Tema: **A CONTABILIDADE COMO INSTRUMENTO DA DEMOCRACIA**

As inscrições para a 57ª Convenção de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro, que será realizada de 22 a 24 de outubro de 2015, continuam abertas e a programação preliminar Veja aqui.

Inscrições: www.57concerj.com.br

PERIODO	PROFISSIONAL	ESTUDANTE	ACOMPANHANTE	OUTROS
01/09 até a data do evento	R\$ 480,00	R\$ 280,00	R\$ 280,00	R\$ 520,00



Inscrição como estudante:

- Apenas estudantes de graduação
- Faz-se necessária apresentação de comprovante de matrícula no credenciamento do evento dentro do prazo de validade
- No valor da inscrição não está incluso a Hospedagem
- A inscrição inclui: • Acesso às palestras, à exposição e a todos os eventos da Convenção; • Material do participante; • Coffee breaks; • Coquetel de Abertura; • Acompanhantes têm acesso apenas à área de exposição e ao Coquetel de Abertura
- A inscrição só estará confirmada após o pagamento do boleto .
- **A partir do dia 1 de outubro , a inscrição só poderá ser paga a vista.**
- Todos os participantes deverão usar crachá em todos os eventos.

Redução da jornada de trabalho

Com o desemprego se acentuando no País, logo veremos em cena novamente a reivindicação, por muitos dirigentes sindicais, da redução da jornada de trabalho, por força de lei, de 44 para 40 horas semanais. Argumentam que tal redução vai gerar milhares de novos postos de trabalho.

O tema redução de jornada de trabalho no Brasil se inspira, não raro, em experiências de outros países onde a tecnologia, o nível educacional, a infraestrutura e o ambiente empresarial já deram condições para uma diminuição da jornada de trabalho de boa parte de seus profissionais. Porém, mesmo nessas experiências há, não raro, interpretações equivocadas dos números que são divulgados.

Cito a Alemanha, referência em termos de produtividade. Com frequência se noticia que lá a jornada de trabalho é em média de 35 horas semanais. É preciso ter cuidado para não fazer confusão com esse dado. Nessas horas estão sendo incluídos, para o cálculo da média, tanto o trabalho de tempo integral quanto o de tempo parcial. Segundo a Eurostat, 25,7% do total de profissionais ocupados na Alemanha trabalha em tempo parcial e 18,7% desses trabalhadores de tempo parcial buscam emprego de jornada completa. Portanto, se fossem observados apenas os empregados que trabalham em tempo integral, a média de jornada de trabalho estaria na casa das 40 horas semanais.

Outra fonte de inspiração dos proponentes da redução da jornada de trabalho por força de lei é a França, cujo modelo adotado é, a meu ver, justamente o que deve ser evitado. Lá se optou pela diminuição da jornada por força de lei. Desde o início dos anos 2000, reduziu-se para 35 horas semanais a jornada de trabalho, tendo como objetivo principal a geração de mais empregos.

A medida adotada na França, num primeiro momento, propiciou a criação de mais postos de trabalho. Mas isso só foi possível porque o governo deu subsídios para as empresas criarem empregos. Obviamente, esses subsídios eram temporários e o que restou de permanente foi um modelo trabalhista que apenas encareceu o custo do emprego, tornando as companhias pouco competitivas no cenário internacional. E, no médio prazo, a França não gerou os empregos da forma esperada. Além disso, hoje, embora ainda exista lá a lei da jornada de 35 horas semanais, boa parte dos empregados trabalha períodos mais longos que o previsto na lei e recebe por isso horas extras, onerando as empresas e mantendo uma jornada de trabalho estendida.

O fato é que a redução da jornada de trabalho deve ocorrer por meio de negociação e acordo coletivo de trabalho, segundo as condições de cada setor da economia, e não por meio de imposição legal. Vale lembrar que no Brasil, embora a lei estabeleça 44 horas de

jornada semanal como teto, isso não significa, evidentemente, que todos os profissionais estejam cumprindo essa jornada. Há várias categorias de trabalhadores que têm uma jornada inferior às 44 horas semanais e isso foi possível mediante negociação, que levou em conta especificidades do ramo empresarial, condições tecnológicas, modelos de trabalho, etc. No País, hoje, a média de jornada de trabalho semanal gira em torno de 41,5 horas.

A jornada de trabalho é apenas uma variável no processo produtivo e, para reduzi-la, o Brasil ainda precisa melhorar, e muito, a produção de seus bens e serviços. O indicador de produtividade das empresas é resultado de vários fatores que se combinam, como, entre outros, tecnologia utilizada, capacitação da mão de obra empregada, modelos de organização do trabalho, legislação trabalhista e burocracia.

Nesses quesitos o Brasil ainda tem muito o que fazer para se equiparar aos países desenvolvidos, que já têm as condições para trabalhar com uma jornada um pouco mais reduzida. Pois bem, quando começa a aumentar o número de desempregados, não há mágica para reverter o quadro. A única forma realmente sustentável para propiciar a criação significativa de mais postos de trabalho é voltar a ter crescimento econômico.

() Sérgio Amad Costa é professor de Recursos Humanos e Relações Trabalhistas da FGV-SP.*

Fonte: O Estado de São Paulo, por Sérgio Amad Costa(*), 02.10.2015

Os artigos reproduzidos neste clipping de notícias são, tanto no conteúdo quanto na forma, de inteira responsabilidade de seus autores. Não traduzem, por isso mesmo, a opinião legal de Granadeiro Guimarães Advogados.

Fonte: Clipping Granadeiro Guimaraes – 02/10/2015

Filiada a:

