

O ‘Mapa do Trabalho Industrial

Ele dá a medida das dificuldades que os trabalhadores terão com as novas tecnologias

Notas & Informações, O Estado de S.Paulo

Elaborado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e divulgado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Mapa do Trabalho Industrial dá a medida das dificuldades que os trabalhadores com carteira assinada terão de enfrentar para se manter em seus empregos, por causa das transformações tecnológicas.

Ao todo, o País terá de qualificar cerca de 10,5 milhões de trabalhadores para o setor industrial, entre 2019 e 2023. Só no Estado de São Paulo, mais de 3,3 milhões de trabalhadores em ocupações industriais nos níveis técnico e superior precisam de cursos de formação continuada.

Desse total, três quartos já estão empregados. O quarto restante necessita de formação inicial para entrar no mercado de trabalho e ocupar vagas novas ou, então, substituir os profissionais que adoecem ou se aposentam.

As áreas que exigem mais capacitação de profissionais com formação técnica são de logística e transporte, metalmecânica, eletroeletrônica e informática. São áreas que necessitam de trabalhadores com qualificação interdisciplinar e múltiplas habilidades.

Segundo o Mapa, entre as ocupações no nível técnico que mais vão exigir profissionais com essa formação em todo o Estado de São Paulo estão preparadores e operadores de máquinas-ferramenta e mecânicos de manutenção de máquinas industriais.

No nível superior, a ocupação com maior demanda de capacitação no Estado é de analista de tecnologia da informação, seguida de gerente de produção, engenheiro civil, engenheiro mecânico, engenheiro de produção, engenheiro ambiental, profissionais de planejamento e gerente de segurança.

INFORME

Elaborado a partir de estimativas sobre o comportamento da economia brasileira, que vem registrando um crescimento muito baixo e aponta uma redução do Produto Interno Bruto (PIB) para 2020, o levantamento do Senai prevê a demanda de formação profissional para suprir as necessidades da indústria e seu impacto no mercado de trabalho nas diferentes unidades da Federação, entre 2019 e 2023.

Além de mostrar que as transformações tecnológicas estão mudando a vida de quem já está no mercado de trabalho, o estudo revela que a necessidade de formações tradicionais vem perdendo espaço e que novas profissões vão surgindo no setor industrial.

Destaca ainda que, acompanhando a tendência mundial, as novas profissões estão vinculadas aos avanços da tecnologia de informação e automação de processos.

São profissões que exigem sólida formação em matemática e física, disciplinas em que o desempenho dos alunos da rede pública de ensino fundamental e médio ao longo das últimas décadas tem sido sofrível, como revelam as sucessivas edições do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa, em inglês), que é promovido pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

“É importante olhar para o hoje e para o futuro. É preciso repensar as escolhas de profissão, acompanhar as tendências e se aperfeiçoar. Mas a baixa qualidade da educação básica interfere e atrapalha o processo de escolha das profissões.

Muitas vezes, o estudante tem dificuldade de aprender matemática básica na escola e com isso acaba descartando as profissões que exigem esse conhecimento”, afirma Márcio Guerra, gerente de Estudos e Prospectiva da Diretoria de Educação e Tecnologia da CNI.

O Mapa do Trabalho Industrial elaborado pelo Senai reforça o que tem sido constatado por entidades empresariais e por organizações não governamentais do setor educacional. Ou seja, que o problema da má qualidade do sistema de ensino brasileiro não está na escassez de recursos, mas, sim, na falta de gestão e de planejamento.

Se esse gargalo não for superado, o Brasil corre o risco de ficar fora das cadeias globais da produção – advertem, com razão, essas entidades.

INFORME

FOLHA DE S.PAULO

Trabalhador já pode aderir ao saque-aniversário do FGTS; veja como

Modalidade opcional permite sacar percentual do saldo todos os anos

Danielle Brant
BRASÍLIA

A partir desta terça-feira (1º), os trabalhadores que desejarem aderir ao saque-aniversário dos recursos de contas ativas e inativas do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) deverão comunicar à Caixa Econômica Federal sobre a opção.

A modalidade, opcional, permite ao trabalhador sacar um percentual do saldo do FGTS todos os anos.

Todo ano o trabalhador poderá sacar parte do saldo da sua conta do FGTS no mês do seu aniversário observados os valores constantes de uma tabela.

Quanto menor for o saldo, maior o percentual do saque, podendo a alíquota variar de 5% até 50% do saldo.

No novo modelo, as outras formas de saque existentes hoje, como para compra do primeiro imóvel e doenças graves, continuam em vigor.

Quem optar pelo saque aniversário, no entanto, terá algumas restrições em relação ao trabalhador que não fizer. Em caso de demissão sem justa causa, por exemplo, não será possível resgatar o valor integral da conta, somente a multa rescisória.

A modalidade seguirá o mesmo formato do saque imediato, que segmenta os trabalhadores por mês de nascimento. Em 2020, a liberação começa em abril, por causa do atual calendário de pagamento do saque imediato, que termina em março do próximo ano.

A partir do ano seguinte, o dinheiro começará a ser depositado na conta de quem optar pela modalidade no próprio mês de aniversário do beneficiário.

INFORME

O trabalhador deverá, então, escolher a data em que deseja que o valor seja depositado, se no dia 1º ou 10º do mês de aniversário –quem optar pelo 10º dia terá o valor corrigido por juros e correção monetária do mês de saque, segundo a Caixa.

O dinheiro estará disponível para saque por três meses. Se o trabalhador não retirar os recursos, eles voltam automaticamente para a conta no FGTS. Para aderir à modalidade, é preciso informar ao banco.

Isso pode ser feito pelo aplicativo FGTS, pelo internet banking ou pelo site fgts.caixa.gov.br. Quem não quiser receber o dinheiro não precisa fazer nada.

O crédito poderá ser feito em conta da Caixa ou de outros bancos, ou sacado nos canais físicos, como lotéricas e terminais de autoatendimento. Quem quiser transferir os recursos para outra instituição financeira pagar uma taxa, conforme tabela do banco.

Não é possível fazer a adesão de apenas uma conta. O saque-aniversário vai valer para todas as contas que o trabalhador tiver.

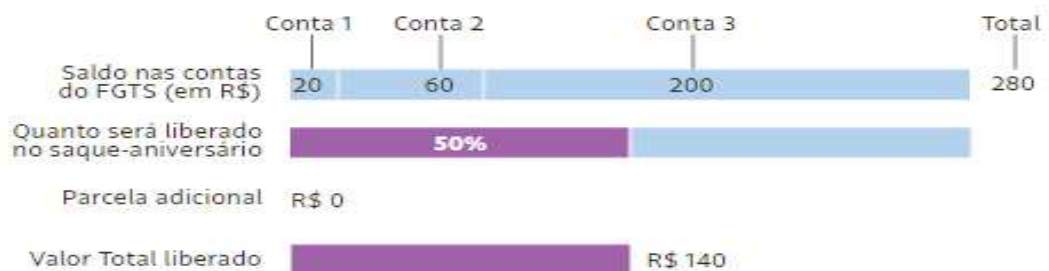
Confira como será o saque

Percentual do saque varia de acordo com o valor que o trabalhador tem em conta

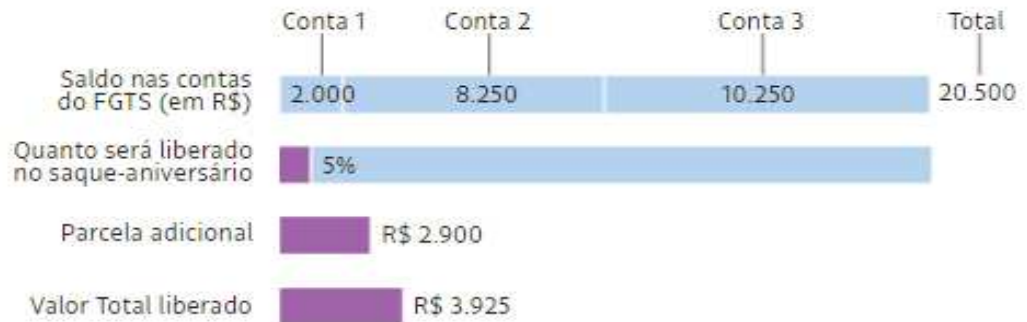
Valor na conta do FGTS, em R\$	Quantidade que o trabalhador poderá sacar, em %	Parcela adicional, em R\$
0 a 500	50	0
500,01 a 1.000	40	50
1.000,01 a 5.000	30	150
5.000,01 a 10.000	20	650
10.000,01 a 15.000	15	1.150
15.000,01 a 20.000	10	1.900
acima de 20.000,01	5	2.900

Exemplos, considerando quem tem mais de uma conta do FGTS (cada conta é de um emprego diferente)

Trabalhador 1



INFORME

Trabalhador 3

Fonte: Caixa Econômica Federal

O banco também fez um balanço do saque imediato, que começou em 13 de setembro para nascidos em janeiro, fevereiro, março e abril.

Já foram liberados R\$ 10 bilhões para 24 milhões de trabalhadores, segundo dados do banco.

No saque imediato, quem não quiser receber o dinheiro pode pedir a devolução às contas do FGTS até abril de 2020.

Nesse caso, o banco vai estornar os recursos, que serão corrigidos como se não tivessem sido sacados, afirmou a Caixa.

Aderir ao saque imediato, ressaltou o banco, não significa optar pelo saque-aniversário, segundo o banco.

Mês de aniversário	Período de saque
Janeiro e Fevereiro	Abril a Junho de 2020
Março e Abril	Maio a Julho de 2020
Maio e Junho	Junho a Agosto de 2020
Julho	Julho a Setembro de 2020
Agosto	Agosto a Outubro de 2020
Setembro	Setembro a Novembro de 2020
Outubro	Outubro a Dezembro de 2020
Novembro	Novembro a Janeiro de 2021
Dezembro	Dezembro a Fevereiro de 2021

INFORME

ENTENDA AS NOVAS REGRAS

Quanto poderei sacar do PIS/Pasep?

Quem tem recursos do PIS/Pasep poderá sacá-los integralmente.

Como faço para sacar PIS/Pasep?

Cotistas do PIS deverão fazer os saques nas agências da Caixa Econômica Federal, e os do Pasep, no Banco do Brasil. Não há data limite. O prazo começa em agosto e não há data limite para término.

Quanto poderei sacar do FGTS?

Todos os titulares de contas podem sacar até R\$ 500.

No governo Michel Temer foi possível sacar apenas em contas inativas. E agora?

O governo Jair Bolsonaro libera saques nas contas ativas (ligadas a contratos de trabalho ainda vigentes) e inativas (de contratos de trabalho já encerrados).

Esses R\$ 500 são um teto?

Não. Serão R\$ 500 por conta. Se for uma conta: R\$ 500. Se o trabalhador tiver duas contas: R\$ 1.000. E assim sucessivamente.

Quando poderei sacar o FGTS?

Os saques serão liberados entre setembro deste ano e março de 2020.

Se o trabalhador tiver conta poupança na Caixa, os recursos serão depositados automaticamente (é necessário avisar à Caixa caso não haja interesse).

Se tiver conta em outros bancos, será necessário obedecer a um cronograma a ser detalhado pelo banco.

Essa transferência para outro banco tem algum custo?

A tarifa da Caixa é de R\$ 22 por operação.

Segundo o Ministério da Economia, o trabalhador pode sacar o FGTS na boca do caixa da instituição e levar o dinheiro, em espécie, ao seu banco para fazer o depósito. O saque do dinheiro não será tarifado.

O governo disse que está fazendo uma mudança estrutural no FGTS. Que mudança é essa?

A partir do ano que vem, o governo adota uma nova modalidade de saque do FGTS, que ele batizou de saque-aniversário.

É um sistema diferente do atual, que existe desde a criação do fundo, e que o governo agora chama de saque-rescisão.

INFORME

Como funciona o novo saque-aniversário?

O trabalhador que aderir ao novo sistema poderá retirar um percentual específico do seu FGTS todo ano, a partir de abril de 2020.

Para quem nasceu em janeiro e fevereiro, o saque poderá ser feito em abril de 2020. Para aniversariantes em março e abril, em maio. E para aqueles que nasceram em maio e junho, em junho.

A partir de julho de 2020, o calendário segue o mês de aniversário.

Quem sacar os R\$ 500 em 2020 poderá também fazer retiradas pelo saque aniversário?

Sim. São programas distintos. O saque imediato não impede a retirada de recursos do saque-aniversário, caso o trabalhador decida optar pelo novo sistema.

O percentual do saque-aniversário será fixo?

Não. O percentual seguirá uma tabela. Quanto maior for o volume de recursos no FGTS do trabalhador, menor será o percentual.

O que o trabalhador ganha e perde caso migre para o saque-aniversário?

O trabalhador que migrar para o saque-aniversário vai abdicar do saque do FGTS na rescisão. Em caso de demissão, terá direito apenas a multa de 40%.

A mudança é obrigatória?

Não. É uma escolha do trabalhador.

Qual é o procedimento para adotar o saque-aniversário?

O trabalhador poderá comunicar à Caixa a partir de outubro de 2019 o interesse em migrar.

A mudança é definitiva?

Não. O trabalhador poderá retornar ao saque-rescisão, mas vai precisar cumprir um prazo de carência de dois anos a partir da data de solicitação de retorno. Segundo o governo, a condição visa dar previsibilidade ao fundo.

Como ficam os outros tipos de saque, como o saque para fazer ou abater crédito imobiliário?

Não há mudanças. Saques relativos a financiamento imobiliário ou para custear tratamentos de saúde previstos em lei, por exemplo, estão mantidos.

INFORME

O presidente Bolsonaro criticou a multa dos 40% do FGTS na demissão. Houve mudança?

O governo não mexeu no valor da multa a que o trabalhador tem direito a receber da empresa em caso de demissão sem justa causa.

Por isso, o patrão continua precisando pagar 40% ao empregado sobre o valor total depositado em caso da dispensa.

Qual foi a mudança em relação à remuneração das contas do FGTS?

Além da rentabilidade, que hoje é de TR + 3%, a distribuição dos resultados dobra: passa de 50% para 100%.

Essa regra se aplica na distribuição de resultados referente a 2018, com crédito nas contas em agosto de 2019.

Como funcionará o uso do FGTS para empréstimos pessoais?

Pelo texto da MP, o trabalhador que optar pela modalidade saque-aniversário poderá contratar empréstimos para antecipar os recursos a receber, como hoje é possível fazer, por exemplo, com a restituição do Imposto de Renda ou com o 13º salário.

Esse tipo de crédito deverá ter juros menores porque oferece menos riscos de inadimplência às instituições financeiras.

Por que o governo está liberando o PIS/Pasep e o FGTS agora?

O objetivo é principalmente estimular o consumo das famílias em meio à lentidão na retomada da economia.

Quanto o governo espera movimentar com essas liberações?

O governo espera movimentar R\$ 30 bilhões na economia neste ano e R\$ 12 bilhões no ano que vem com as medidas ligadas ao FGTS e ao PIS/Pasep.

Com isso, a projeção oficial é de um impacto de 0,35 ponto percentual no PIB em 12 meses.

Como ver o saldo do FGTS?

Para ver o valor disponível no FGTS, basta acessar o site da Caixa ou por meio do aplicativo "FGTS", disponível no Google Play e AppStore.

INFORME

Com impasse de sindicatos no TST, Petrobras anuncia corte de benefícios a empregados

Acordo coletivo não avança desde maio; mediadores temem que a estratégia é justificar uma greve

Nicola Pamplona - RIO DE JANEIRO

Diante do impasse nas negociações com os sindicatos sobre o acordo coletivo de trabalho, a Petrobras comunicou a seus empregados que começará a retirar benefícios e migrar para a legislação trabalhista vigente. Para parte deles, será oferecido acordo individual, com alguns benefícios adicionais.

O anúncio aumenta a crise entre a estatal e as federações de petroleiros, que iniciaram as negociações dos termos do acordo em maio. Em setembro, a pedido da empresa, as conversas passaram a ser mediadas pelo TST, mas também não houve aproximação.

Em comunicados aos trabalhadores nesta terça-feira (1º), a direção da estatal diz que, como o acordo atual encerrou-se nesta terça, "a Petrobras está iniciando a migração para a legislação trabalhista vigente, uma vez que, na ausência de acordo coletivo, a empresa não pode ter práticas distintas das previstas em lei".

O acordo encerrado nesta terça garantia aos empregados benefícios como adicional de férias de 100% do salário, adicionais por tempo de serviço ou ajuda para educação de filhos na universidade.

Já em outubro, segundo a Petrobras, começam a ser cortados benefícios educacionais, adicional para trabalho no Amazonas e gratificação por trabalho em campo terrestre, entre outros. O índice de reajuste será zero.

Para empregados com nível superior e salários acima de R\$ 11.678, foi oferecido um acordo individual, possibilidade estabelecida pela reforma trabalhista de 2017. Neste caso, o reajuste proposto é de 70% do INPC, conforme a empresa propôs desde o início, e são mantidos alguns benefícios.

Ao todo 6.692 dos 44.845 empregados estariam elegíveis para negociar individualmente.

A empresa disse que, em caso de novo acordo coletivo ou decisão em dissídio, os empregados que optarem pelo acordo individual podem migrar para os novos termos.

A postura dos sindicatos foi questionada pelo TST, para quem a proposta de mediação deveria ter sido levada a assembleia. No tribunal, há o entendimento de que as entidades

9

INFORME

estavam forçando uma greve de conotação política contra a venda de refinarias da estatal.

Os petroleiros, por outro lado, defendiam não aceitar a perda de direitos e que só levariam aos trabalhadores uma proposta assinada pela empresa.

No início da noite desta terça a FUP (Federação Única dos Petroleiros) anunciou ter encaminhado ao TST um cronograma de assembleias para avaliar a proposta do TST. Representante de 13 sindicatos, a entidade, porém, pediu um prazo de 21 dias para convocar os trabalhadores.

"O trabalhador terá que escolher se caminhará ao lado de quem de fato defende os seus direitos ou com quem está servindo a esse governo que diz que nós temos que ter menos direitos para ter mais empregos", disse o coordenador da FUP, José Maria Rangel.

Em apresentações internas, o comando da estatal alega que seu custo com pessoal subiu 56% desde 2014, para R\$ 21 bilhões, o equivalente a 40% de seu investimento ou 90% do lucro de 2018. Diz ainda que entre 1995 e 2018, concedeu ganho real acumulado de 40% aos seus empregados.

A empresa argumenta também que seu efetivo tem baixa produtividade em relação aos seus concorrentes —US\$ 1,5 milhão (cerca de R\$ 4,5 milhões) em receita gerada por empregado, contra US\$ 4,9 milhões (R\$ 20 milhões) da Shell e US\$ 4,4 milhões (R\$ 18 milhões) da Equinor, por exemplo.

Ao mesmo tempo em que propôs os cortes, porém, a estatal aprovou um novo programa de distribuição de lucros que beneficia os empregados com cargos mais altos na hierarquia — enquanto o presidente pode receber até 13 salários, um empregado sem função gratificada receberá, no máximo 2,6.

Em nota, a FNP (Federação Nacional dos Petroleiros) reafirmou que vê na proposta do TST a retirada de direitos e classificou a proposta de acordo individual de "terrorismo" e "assédio". A entidade se reúne nesta quarta para definir os próximos passos da mobilização.

Nesta quarta, os quando a estatal comemora 66 anos, sindicatos promoverão manifestações contra a venda de ativos.

(Fonte: Folha de SP – 02/10/2019)

10

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Empresas criam normas para controlar uso do WhatsApp

Medida pretende evitar ações judiciais, assim como o vazamento de informações sigilosas

Por Adriana Aguiar — De São Paulo

Empresas têm estabelecido regras para a participação de gestores e funcionários em grupos de trabalho no WhatsApp ou aplicativos similares. A principal preocupação das companhias é com processos trabalhistas, mas também com a possibilidade de vazamento de informações sigilosas e com a própria imagem.

Empregadores já foram condenadas, por exemplo, a pagar danos morais a exfuncionários pela cobrança de metas fora do expediente ou pela exposição a situações constrangedoras. Há ainda casos de trabalhadores demitidos por meio do aplicativo.

A ideia é deixar claro quais são as responsabilidades dos funcionários e gestores no uso desses aplicativos e alertar que o empregador pode ter acesso às informações publicadas e tomar medidas por eventuais abusos. Segundo Paulo Sardinha, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), as empresas tentam ter um controle maior e mitigar riscos de ações judiciais ou o uso indevido de informações das organizações.

Os termos preveem, em geral, que a participação em grupos de WhatsApp é voluntária e que o empregado não tem obrigação de responder a mensagens durante a jornada, após o expediente ou durante as férias. Ainda estabelece que a empresa deve ser comunicada da criação de grupos para discutir assuntos profissionais.

Alguns textos também informam que dados como custos, clientela, fornecedores, estratégias, sistemas e negócios da empresa são confidenciais. E se necessário, autorizam o acesso do empregador ao celular do funcionário. Em alguns casos, estabelecem que se ocorrer a rescisão contratual o funcionário deve se retirar do grupo.

Os termos assinados pelos empregados, juntamente com o código de conduta e ética, são usados para que se dê ciência ao tipo de comportamento esperado e medidas cabíveis em caso de descumprimento, segundo o advogado trabalhista Alexandre Almeida Cardoso, do TozziniFreire Advogados.

INFORME

Apesar de o tema ser importante, o advogado diz ser mais usual a política de monitoramento de e-mails. Mas o interesse, acrescenta, tem aumentado. “Alguns clientes acabam discutindo a questão do WhatsApp por sugestão nossa. Muitas vezes o tema não estava no radar”, afirma. Esses termos, em geral, são personalizados conforme as peculiaridades de cada companhia.

O advogado Túlio Massoni, do Romar, Massoni e Lobo Advogados, também tem redigido termos semelhantes para grandes empresas preocupadas com o alcance das mensagens. “Tem que ficar esclarecido que se trata de uma ferramenta de trabalho para circular informações, sem obrigatoriedade de resposta, e não ordem de serviço.”

Para ele, a comunicação deve ser respeitosa. “Os gestores não podem fazer represálias públicas, que gerem desconforto ao funcionário”, diz. Ele acrescenta ser importante oferecer treinamentos sobre a política de valores da empresa para prevenir assédio moral, discriminação, entre outras condutas.

Mesmo em grupos informais criados entre colegas, se houver qualquer tipo de reclamação sobre o conteúdo, a empresa, de acordo com Massoni, tem que tomar providências para zelar pelo ambiente de trabalho saudável.

O principal objetivo desses termos, destaca Alexandre Cardoso, do TozziniFreire Advogados, tem sido regulamentar o acesso das empresas a aparelhos celulares, até mesmo pessoais, “sem que isso gere desconforto por parte do empregado com relação à privacidade”. É importante, diz, que as companhias possam monitorar o conteúdo das discussões por questões de segurança, sigilo, cumprimento de regras de compliance e de conduta, o que pode evitar ações judiciais.

A cobrança de metas pelo WhatsApp fora do expediente, por exemplo, já rendeu pelo menos duas condenações no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os casos envolvem empresas de telefonia. Uma delas foi obrigada a indenizar em R\$ 5 mil uma ex-funcionária (AIRR - 108 22- 50.2015.5.01.0008). Os ministros da 3ª Turma entenderam que houve a prática de abuso dos superiores, ao cobrarem metas durante o período de descanso, “de forma a causar dano à integridade física e psíquica”.

O outro processo gerou condenação de R\$ 3,5 mil. “Para que mandar mensagem fora do horário de trabalho? Isso invade a privacidade, a vida privada da pessoa, que têm outras coisas para fazer e vai ficar se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário”, ressaltou o relator, ministro Alexandre Agra Belmonte em sua decisão (RR - 10377-55.2017.5.03.0186).

INFORME

Outra condenação foi por danos à imagem. Uma empresa de varejo alimentício foi obrigada a pagar R\$ 3 mil de danos morais a um empregado que teve foto divulgada pelo superior hierárquico, sem autorização, em grupo de WhatsApp com outros empregados. A decisão é da juíza Lilian Piovesan Ponssoni, em atuação na 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Na foto, o trabalhador aparecia em frente à loja onde trabalhava, mexendo com o celular. No grupo, o chefe teria escrito, segundo o processo, que “aquilo não era exemplo de funcionário”. Para a magistrada, ficou clara a intenção do chefe de macular a imagem do trabalhador (processo nº 0011623-14.2017.5.03.0113).

Há ainda condenações por demissão por meio do aplicativo. Um caso envolve uma empresa do Distrito Federal, obrigada a pagar R\$ 10 mil de danos morais porque um gestor demitiu uma instrumentadora cirúrgica pelo grupo.

Segundo a juíza Maria Socorro de Souza Lobo, em exercício na 19ª Vara do Trabalho de Brasília, ficou clara a forma vexatória como o empregador expôs a rescisão contratual, submetendo a trabalhadora a constrangimento perante seus colegas (processo nº 0000999-33.2016.5.10.0019).

Diante das condenações judiciais o advogado Marcos Alencar afirma que os empregadores precisam orientar seus gestores para que tenham cautela no uso das ferramentas digitais “que são imprescindíveis, mas que podem se tornar uma arma contra a organização empresarial”. Segundo ele, “a reputação de uma pessoa, seja ela empregado, cliente, fornecedor e da própria pessoa jurídica, podem ser abaladas significativamente por situações infelizes”.

Apesar dos cuidados, Paulo Sardinha, presidente da ABRH, ressalta que as companhias correm o risco de não ter sucesso. “A empresa pode não ter culpa, mas mesmo assim a Justiça pode entender que é responsável pelo ocorrido”, diz.

Segundo ele, o WhatsApp e o Skype, por exemplo, são ferramentas públicas. Por isso, as empresas não conseguem ter domínio sobre o conteúdo e, diante dessa realidade, algumas têm optado por aplicativos desenvolvidos para a comunicação interna, que permitem maior controle das informações.

(Fonte: Valor Econômico – 02/10/2019)