

Emprego na indústria 4.0, ainda escasso, é o que mais cresce, diz Senai

Por Hugo Passarelli

As profissões ligadas à tecnologia estão entre as que mais vão crescer no setor industrial nos próximos anos, de acordo com o Mapa do Trabalho Industrial 2019-2023. Mas o número de vagas "high tech" a serem criadas no período ainda é muito pequeno no universo do setor, um indicativo da baixa intensidade tecnológica da indústria nacional.

O mapa é elaborado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) para subsidiar sua oferta de cursos. A demanda por qualificação no período é de 10,5 milhões de trabalhadores.

De acordo com dados do mapa, condutores de processos robotizados, uma função associada à chamada indústria 4.0, estão entre as ocupações que vão mais crescer entre 2019 e 2023. Estima-se que o número de vagas deva aumentar 22%, para 1.371.

Outras funções ligadas à tecnologia que devem ter aumento de demanda na indústria são pesquisadores de engenharia e tecnologia (aumento de 17,9%, para 13 mil); engenheiros de controle e automação, mecatrônicos e afins (14,2%, para 2,6 mil) e diretores de serviços de informática (13,8%, para 1 mil).

Já "instaladores e reparadores de linhas e cabos elétricos, telefônicos e de comunicação de dados", função mais corriqueira, deve ter aumento de 15%, para 110,3 mil.

Segundo Rafael Lucchesi, diretor-geral do Senai, apesar do número absoluto pequeno de funções de base tecnológica, seu aumento mais expressivo é novidade. Mostra que é 1

INFORME

tendência no mercado de trabalho, acredita. "O crescimento começou a ficar representativo nesse levantamento. Antes, era residual", diz.

"Na nossa realidade existem movimentos múltiplos, a indústria tradicional que precisa de requalificações, e a nova, que está surgindo. Obviamente, não somos Coreia do Sul ou China". Segundo ele, a China investe US\$ 500 bilhões ao ano em novas tecnologias e o Brasil, US\$ 11 bilhões.

Além disso, a demanda por requalificação, que totaliza 10,5 milhões, ocorre porque a indústria adota máquinas mais modernas, com algum nível de digitalização, e isso demanda mais conhecimento dos trabalhadores.

"Mesmo em crise, as empresas têm sido obrigadas a investir e comprar máquinas mais sofisticadas."

Segundo dados do mapa, as áreas que mais vão demandar qualificação profissional são transversais (1,7 milhão), metalmeccânica (1,6 milhão), construção (1,3 milhão), logística e transporte (1,2 milhão), alimentos (754 mil), informática (528 mil), eletroeletrônica (405 mil), energia e telecomunicações (359 mil).

Profissionais com qualificação transversal trabalham em qualquer segmento, como profissionais de pesquisa e desenvolvimento, técnicos de controle da produção e desenhistas industriais, que atuam em várias áreas, diz o levantamento.

A demanda por qualificação prevista pelo Mapa do Trabalho Industrial inclui, em sua maioria, o aperfeiçoamento de trabalhadores que já estão empregados e, em parcela menor (22%), aqueles que precisam de capacitação para ingressar no mercado de trabalho. Essa formação inicial inclui a reposição em vagas já existentes e que se tornam disponíveis devido a aposentadoria, entre outras razões. (Colaborou Ana Conceição)

(Fonte: Valor Econômico – 12/08/2019)

FOLHA DE S.PAULO

Empresas alongam licença-paternidade enquanto projetos de lei não avançam

Há 22 propostas para aumentar tempo de pai com bebê; corporações estendem direito como benefício

Anna Satie - SÃO PAULO

Apontada como chave para o desenvolvimento infantil e a redução da desigualdade de gênero no ambiente profissional, a ampliação da licença-paternidade tem sido tema de debate público e em empresas privadas.

A Constituição brasileira só garante cinco dias de licença aos pais, que podem ser prolongados apenas se o empregador for cadastrado no programa Empresa Cidadã. Nesse caso, são concedidos mais 15 dias, cujo valor pode ser abatido dos impostos federais. De acordo com dados da Receita, mais de 22 mil empresas no país participam.

É um número ínfimo. Na Suécia, por exemplo, pais têm direito a 90 dias de licença com pagamento de 80% do salário, prorrogáveis por outros dez meses, que podem ser compartilhados entre pai e mãe.

Em março deste ano, foi aprovada na Espanha uma lei que oferece 16 semanas de licença tanto aos pais quanto às mães. A mudança entrará em vigor em 2021 e será o benefício mais longo entre os países europeus com pagamento integral da remuneração.

Hoje, aqui no Brasil, 22 projetos de lei tramitam na Câmara para aumentar os dias para os pais— isso além de propostas exclusivas de categorias ou em casos específicos, como adoção ou morte da mãe. As proposições variam de dez dias a três meses, como no PL 2786/2019 de Luzianne Lins (PT-CE).

Alguns desses projetos correm há anos. Como o PL 3935/2008, proposto pela ex-senadora Patrícia Saboya (PDT-CE), que há 11 anos passa por várias comissões e aguarda apreciação no plenário.

Enquanto a legislação não avança, empresas brasileiras têm aumentado o benefício voluntariamente. De acordo com pesquisa feita com 640 companhias, 21% oferecem licença-paternidade estendida.

INFORME

O levantamento é da corretora de seguros AON. Rafaela Mattioli, diretora de benefícios da organização, diz que na edição anterior do estudo, em 2016, não se analisava esse índice porque não era prática comum. “É um indicador que precisa ser acompanhado, por mostrar a tendência de discussão de igualdade dentro das organizações”.

O tempo extra pode ir de 30 dias, como na empresa de educação Pearson, a até seis meses, oferecidos pelo escritório de advocacia ASBZ.

Alfredo Zucca, sócio do ASBZ, diz que a iniciativa foi adotada em 2017, inspirada na licença-parental dos países escandinavos. “Cinco dias é um tempo insignificante diante das mudanças da sociedade. O objetivo é influenciar nosso setor, que não aconteça só aqui dentro”, afirma.

Felipe Freire, editor de conteúdos pedagógicos de matemática na Pearson e pai da Elena, de 1 ano, foi o primeiro da empresa a aproveitar a licença estendida, em janeiro de 2018. “Fiquei inseguro de não ter minha posição garantida, mas não afetou em nada. Tive 30 dias dedicados à minha filha, retornei e fui muito bem recebido”.

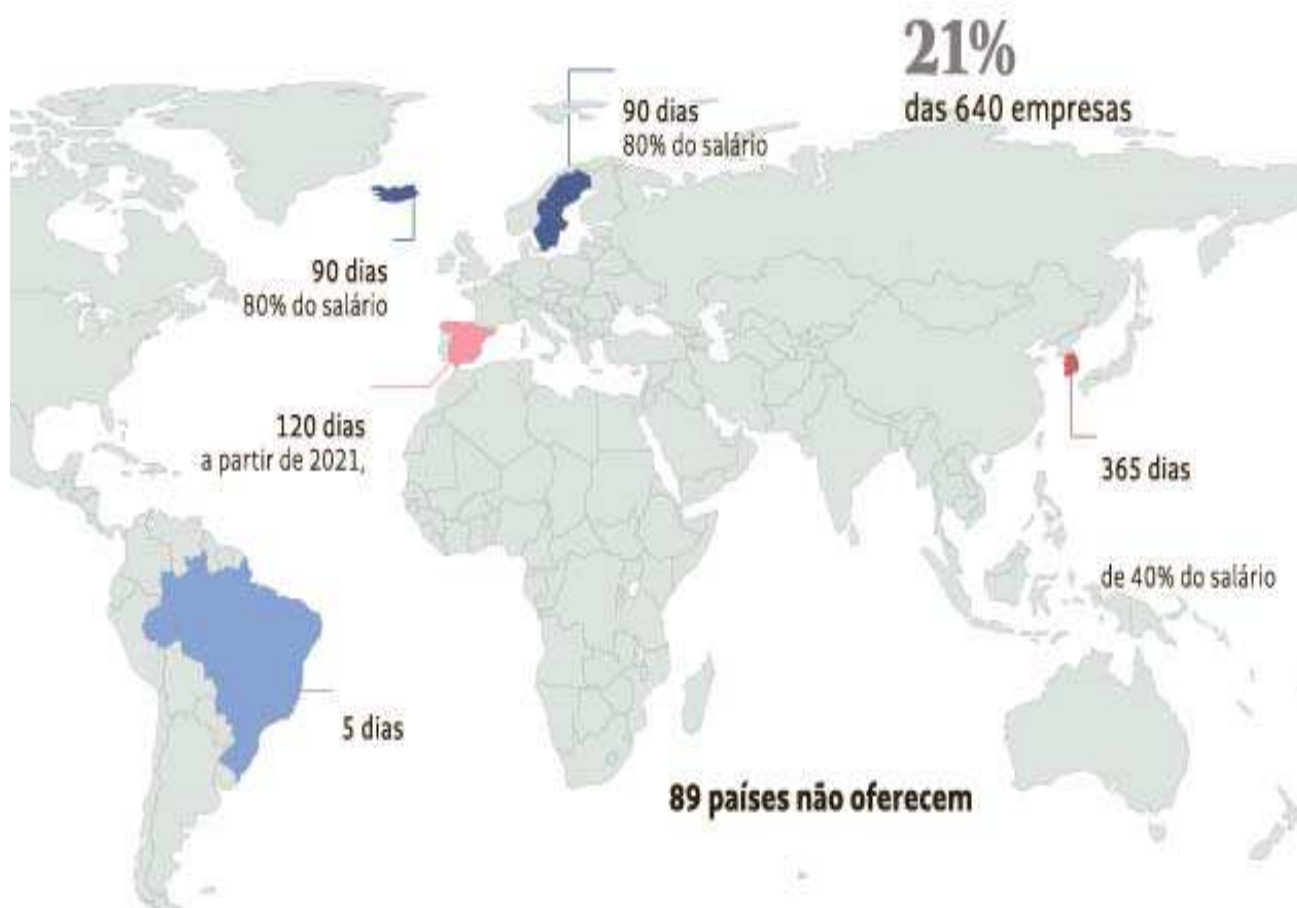
O tempo que ficou em casa foi imprescindível, diz. “Acompanhar a evolução de Elena no começo foi essencial para eu entender o que era ser pai”.

Para a Pearson, a oferta do benefício fortalece a imagem da marca, como empresa que zela pelo bem-estar dos funcionários. “Se o pai estivesse na empresa ao longo desse primeiro mês, estaria com a cabeça em casa, e não no trabalho. Não temos por que fazê-lo ficar aqui sem vivenciar por completo um momento tão importante”, diz Rafael Furtado, vice-presidente de RH.

Algumas companhias vão além da licença estendida. Na corretora Youse, é concedido aos pais um auxílio-babá por até seis meses após o nascimento e auxílio-creche para quem tem pequenos de sete meses a sete anos. Além disso, há rodas de conversa para debater temas como paternidade responsável.

“A maioria dos nossos funcionários são homens, então personalizamos os benefícios para atendê-los”, diz Wilson Lima, gerente de RH da Youse. “Com o mercado competitivo, ações como essa fazem diferença na hora de contratar e manter o profissional”.

INFORME



De acordo com relatório da Organização Internacional do Trabalho, a licença-paternidade está diretamente ligada ao desenvolvimento infantil.

País que tiram licenças para se dedicar aos filhos, principalmente nas primeiras duas semanas, têm maior probabilidade de estarem envolvidos na criação e educação das crianças. Essa participação é apontada como fator decisivo para o sucesso na vida adulta.

Além de vantagens para as crianças, as mães também têm a ganhar. Para Regina Madalozzo, professora de economia do Insper especializada na atuação da mulher no

INFORME

mercado, encurtar a diferença na duração entre as licenças de pais e mães ajuda a redefinir os papéis de responsabilidade doméstica e familiar.

“Não é só responsabilidade, é o direito. Os homens são pais dessas crianças, têm o direito de conviver com elas”, diz.

Os direitos dos pais no Brasil

Licença-paternidade

Cinco dias de afastamento com pagamento de salário integral. Caso o empregador participe do programa Empresa Cidadã, o benefício é estendido por mais 15 dias

Licença especial

Concedida em caso de necessidade de assistência especial ao filho de até 6 anos. Pode ser integral por três meses, parcial por 12 meses (quando se trabalha meio período) ou intercalada, desde que as ausências totalizem três meses. É necessário apresentar atestado médico

Acompanhamento médico durante a gravidez

Dois dias de ausência sem penalização, garantidos pela CLT, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante a gravidez de esposa ou companheira

Levar o filho ao médico

Um dia por ano para filhos de até 6 anos de idade, sem desconto de salário ou banco de horas. O recurso pode chegar a dois dias, de acordo com dissídios de categoria

Licença para pais adotivos

A licença é parental –o pai ou mãe recebe 120 dias no caso de criança de até 1 ano, 60 dias para crianças de 1 a 4 anos e 30 dias para crianças de 4 a 8 anos. Uma lei que entrou em vigor em 2014 permite que o pai tome para si os benefícios da licença maternidade, se assim quiser ou caso a mãe não contribua para a Previdência.

(Fonte: Folha de SP – 12/08/2019)

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

TST desobriga empregadores de controlar jornada de trabalhador

Por Adriana Aguiar

SÃO PAULO - Assunto polêmico da Medida Provisória da Liberdade Econômica (MP nº 881, de 2019), a possibilidade de trabalhadores deixarem de bater o ponto para controle de jornada e só registrarem situações excepcionais, como horas extras, começou a ser aceita pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Há pelo menos duas decisões da 4ª Turma que admitem o chamado controle de ponto por exceção, desde que previsto em acordo coletivo.

Nessa modalidade, o trabalhador fica dispensado de fazer um controle formal dos horários de entrada e saída. Apenas registra as situações excepcionais — além das horas extras, afastamentos, atrasos, saídas antecipadas e férias. A alternativa, porém, normalmente não é aceita nas demais turmas do TST.

O controle de jornada é exigido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pelo artigo 74, parágrafo 2º, nas empresas com mais de dez trabalhadores é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

O registro de ponto, segundo advogados de trabalhadores, tem por objetivo fiscalizar o meio de trabalho, impedindo que empregados fiquem sem ganhar pelas horas extras exercidas. Já as empresas entendem não ser necessário esse controle. Para elas, só as situações excepcionais precisariam ser anotadas.

Na 4ª Turma do TST, esse modelo tem sido aceito. Em decisão contra a qual não cabe mais recurso desde abril (transitada em julgado), os ministros consideraram válida uma norma coletiva que estabeleceu o controle de ponto por exceção para uma empresa de software e outra empresa de tecnologia da informação.

INFORME

A decisão reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo, que havia anulado o acordo firmado pelos trabalhadores. No acórdão, os desembargadores citam precedentes de turmas do TST (1^a, 2^a, 3^a e 7^a) e da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

Em seu voto, o relator do caso no TST, ministro Alexandre Luiz Ramos, destaca que a Constituição, no artigo 7^o, inciso XXVI, é clara ao reconhecer a validade das convenções coletivas e que as cláusulas “não podem ser analisadas de forma atomizada, pois cada uma se vincula ao equilíbrio da negociação coletiva”. Ele foi seguido pelos demais integrantes da 4^a Turma, ministros Ives Gandra Martins Filho e Guilherme Augusto Caputo Bastos.

Em outro julgado unânime, o colegiado manteve o chamado controle de ponto por exceção em uma empresa de tabacos. O relator, ministro Caputo Bastos, destaca, em seu voto, que a negociação coletiva é um instrumento valioso para regulamentar as relações do trabalho, reconhecida pela Constituição, e que o controle de jornada não está no rol de direitos indisponíveis. “De modo que não há nenhum óbice na negociação”, acrescenta.

Ele lembra ainda que a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado e não há nada que impeça a negociação. Com esse entendimento, os ministros negaram o pagamento de horas extras para um trabalhador. A decisão já transitou em julgado.

Segundo o advogado Daniel Chiode, do Chiode Minicucci Advogados, as decisões que admitem o ponto por exceção exigem a previsão em acordo coletivo. Contudo, acrescenta, se a MP da Liberdade Econômica for aprovada, as empresas ficariam liberadas do controle de jornada e, por um lado, os funcionários perderiam essa moeda de troca nas negociações. “Por outro lado, deixa mais prática a entrada e saída dos empregados”, diz Chiode.

O modelo alternativo, de acordo com Chiode, surgiu para suprir as necessidades de grandes obras e de grandes fábricas. “Imagine uma obra com 20 mil pessoas batendo 8

INFORME

ponto? Itaipu, por exemplo, teve esse problema. Então criaram o ponto por exceção para que só batesse ponto quem chegou mais tarde ou saiu mais cedo”, afirma o advogado.

Para ele, no entanto, a liberdade econômica não pode ser confundida com liberdade de fraude. “O empregador não pode, em absoluto, impedir que o empregado anote corretamente as exceções. Nesses casos, pode responder por crime contra a organização do trabalho.”

José Eymard Loguércio, do LBS Advogados, que defende trabalhadores, afirma que a MP, ao possibilitar o ponto de exceção por meio de acordo individual, “fragiliza mais uma vez a importância da negociação coletiva. Isso é ruim”, afirma. Ele entende, porém, que os conflitos judiciais não acabariam. “Continuarão a ser levados ao Judiciário. Acho mais seguro a marcação correta, inclusive para a empresa.”

Já tem ocorrido uma certa flexibilização da jornada de trabalho, segundo o advogado Leonardo Mazzillo, do W Faria Advogados. Ele cita como exemplo um funcionário que prefere trabalhar dez horas por quatro dias da semana e folgar três dias. “A tendência é que existam jornadas cada vez mais flexíveis. Já é uma realidade o banco de horas e a negociação entre empregado e empregador”, afirma.

Mazzillo ressalta que, mesmo em caso de ser impedido de anotar horas extras, por exemplo, o trabalhador continuará a ter outros meios para comprovar que trabalhou além de sua jornada. Ele pode usar, de acordo como advogado, provas testemunhais, e-mails trocados fora do horário de expediente e logins nos sistemas da empresa, entre outros.

Hoje, pela Súmula nº 338 do TST, a empresa é obrigada nos processos a comprovar que existia controle de ponto e não houve o cumprimento de horas extras. Porém, afirma Mazzillo, essa súmula não poderia ser aplicada nos casos em que as empresas deixaram de ser obrigadas a controlar a jornada. “O Judiciário não poderá cobrar essa prova”, diz.

(Fonte: Valor Econômico – 12/08/2019)