



12 DE NOVEMBRO DE 2018

Segunda-feira

- 97% DOS EMPRESÁRIOS DIZEM QUE PRETENDEM INVESTIR EM 2019, DIZ PESQUISA
- ABERTURA COMERCIAL DEVE SER FEITA VIA ACORDOS, DIZ CNI
- CNI: MULTAS POR DESCUMPRIMENTO DA TABELA DE FRETE AGRAVAM INSEGURANÇA JURÍDICA
- EQUIPE DE BOLSONARO ESTUDA CORTE DE TARIFAS DE IMPORTAÇÃO SEM COMPENSAÇÕES
- "O PROPÓSITO DE UM NEGÓCIO É PROPORCIONAL À SUA RENTABILIDADE"
- 'O BOM GESTOR PENSA NO IMPACTO DE SUAS AÇÕES NA SOCIEDADE', DIZ PROFESSOR INDIANO
- CHEFIA DESCENTRALIZADA VIRA RECEITA PARA AGILIZAR GESTÃO EM EMPRESAS
- TECNOLOGIAS DIGITAIS MOLDAM LÍDERES MAIS ÁGEIS E FLEXÍVEIS
- MENTORIA EM EMPRESAS É SAÍDA PARA RETER TALENTOS E FORMAR SUCESSORES
- COMANDAR EQUIPE A DISTÂNCIA REQUER BOA COMUNICAÇÃO E DISCIPLINA
- TRAJETÓRIA DE EXECUTIVOS SÃO BASE DE INSPIRAÇÃO PARA NOVATOS NA CARREIRA
- ROBÔS ADVOGADOS ANALISAM PROCESSOS, FAZEM PETIÇÕES E ACELERAM CONTRATOS
- REFORMA TRABALHISTA COMPLETOU UM ANO COM POLÊMICAS PENDENTES
- EX-MINISTRO DA REFORMA DA CLT QUER ESTENDER TAXA SINDICAL
- RENDA COM IMPOSTO SINDICAL TEM QUEDA DE 86% EM UM ANO
- SUPREMO JULGOU SÓ 1 DE 6 TEMAS POLÊMICOS DA REFORMA TRABALHISTA
- TRABALHO INTERMITENTE GANHA ADESÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA
- GUEDES ASSUMIRÁ FUNÇÕES DO TRABALHO E APROFUNDARÁ FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS
- JUSTIÇA SUPERMÃE FOI UM DOS ESTOPINS PARA REFORMA TRABALHISTA, DIZ IVES GANDRA FILHO

- COMÉRCIO ECONOMIZA R\$ 1 BI COM REFORMA TRABALHISTA
- EM CARTA A BOLSONARO, ECONOMISTAS DEFENDEM QUESTÃO AMBIENTAL
- GUEDES QUER JOAQUIM LEVY NO BNDES, MAS NOME PRECISA SER AVALIZADO POR BOLSONARO
- NÃO SABEMOS AINDA AS IMPLICAÇÕES ECONÔMICAS DO CONSERVADORISMO CULTURAL, DIZ ARMÍNIO FRAGA
- REGIME GERAL: UM AJUSTE PARA O EQUILÍBRIO
- FAMÍLIAS BRASILEIRAS VIVEM CRISE EM LOOPING
- PREPARE-SE PARA PEDIR APOSENTADORIA EM 2019
- IPCA PARA 2018 PASSA DE 4,40% PARA 4,23%, APONTA FOCUS
- IPC-FIPE SOBE 0,40% NA 1ª QUADRISSEMANA DE NOVEMBRO
- VENDA DE AUTOMÓVEIS FINANCIADOS VOLTA A CRESCER NO BRASIL
- CAMEX REDUZ TARIFA DE IMPORTAÇÃO DE AUTOPEÇAS, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
- VENDAS DE USADOS BEIRAM A ESTABILIDADE NO ACUMULADO ATÉ OUTUBRO
- CULTURA DE PROPRIEDADE DO CARRO AINDA É FORTE NO BRASIL

CÂMBIO EM 12/11/2018		
	Compra	Venda
Dólar	3,752	3,752
Euro	4,226	4,227

Fonte: BACEN

97% dos empresários dizem que pretendem investir em 2019, diz pesquisa

12/11/2018 – Fonte: G1

Levantamento mostra ainda que 47% tem planos de aumentar quadro de funcionários; pesquisa foi feita com mais de 800 empresas pela Deloitte.

Os empresários estão otimistas em relação à economia e seus negócios em 2019 e, neste cenário, a grande maioria diz que pretende investir no ano que vem. É o que aponta pesquisa feita pela Deloitte divulgada ao **G1** nesta segunda-feira (11). No entanto, enquanto os que pretendem investir são 97% dos empresários, a parcela dos que devem criar novos postos de trabalho é menor, de 47%.

O levantamento foi feito com 826 empresas que, juntas, tiveram faturamento de R\$ 2,8 trilhões em 2017 – o equivalente a 43% do PIB do ano.

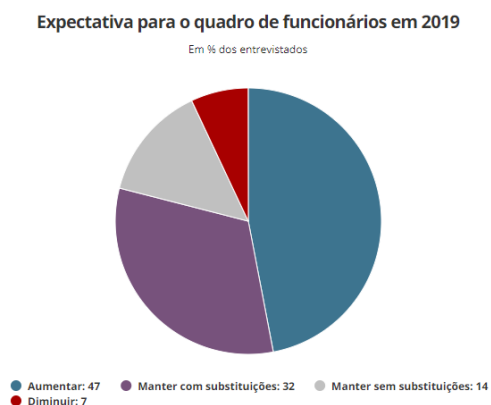
Entre 97% dos empresários que dizem que vão realizar algum investimento em 2019, a maioria diz que pretendem lançar novos produtos ou serviços e adotar novas tecnologias.

Expectativas de investimentos dos empresários



Já sobre o quadro de funcionários, a expectativa de aumentar as contratações atinge 47% dos empresários. Outros 32% dizem que vão manter a quantidade de empregados em 2019, mas fazendo substituições. Os que devem manter o quadro de funcionários inalterados são 14%, enquanto 7% pretendem cortar postos.

Expectativa para o quadro de funcionários em 2019

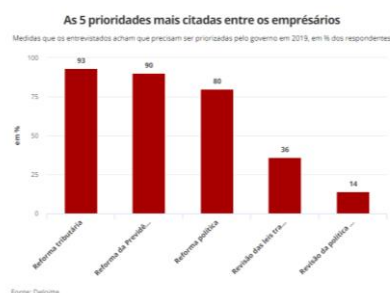


Ainda que as expectativas para a economia estejam melhorando, a recuperação lenta do mercado de trabalho está relacionada ao aumento da capacidade ociosa das empresas por causa da crise, como lembra Othon Almeida, sócio-líder de desenvolvimento de mercado da Deloitte.

“Houve uma espera que determinadas mudanças pudessem acontecer”, afirma. “Minha percepção é de que a retomada do emprego continuará se dando de maneira lenta e gradual até que essas medidas fiquem claramente definidas.”

Essas mudanças esperadas pelos empresários e mencionadas por Almeida também foram mapeadas pela pesquisa. A reforma tributária deve ser tratada como uma das prioridades para 93% dos entrevistados e a da Previdência, para 90%.

As 5 prioridades mais citadas entre os empresários



Já entre as medidas que os empresários acreditam que devem ser prioridade do governo para gerar impacto na atividade econômica, o estímulo à **geração de empregos é a mais citada, com 80%**. A manutenção da inflação abaixo de 5% ao ano é citada por 58% dos empresários e ampliação da participação do Brasil no comércio exterior, por 53%.



“A conjuntura toda aponta para uma direção: ou nós melhoramos ou morremos”, resume Almeida.

O levantamento também mostra que a maioria dos empresários está confiante que as prioridades apontadas por eles como necessárias serão as mesmas do novo governo. Entre os entrevistados, **94% acreditam que o governo vai adotar parcial ou integralmente as prioridades apontadas** por eles.

Planos para o negócio

A pesquisa mostra ainda que, entre as empresas consultadas, **30% não pretendem fazer captação de recursos** em 2019.

Dos 70% restantes, a maioria diz que tem expectativa por aporte dos proprietários da empresa, empréstimos com bancos de fomento (como o BNDES) e de varejo. Apenas 1% fala em abertura de capital – ou seja, fazer um IPO para ter ações negociadas em bolsa de valores.

A pesquisa mostra ainda que a maior parte dos empresários está confiante em relação ao desempenho das vendas em 2019 – 16% dizem que deve ser mantido o patamar atual e 69%, elevado.

Outros 46% dizem que vão aumentar investimentos em equipamentos, enquanto os que pretendem diminuir são apenas 6%.

Abertura comercial deve ser feita via acordos, diz CNI

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR (publicado em 1-11-2018)

As propostas de abertura comercial que estão sendo estudadas pela equipe do presidente eleito, Jair Bolsonaro, já provocaram reação negativa da indústria. Os projetos têm como ponto comum a redução unilateral – ou seja, sem exigência de contrapartidas – das tarifas de importação aplicadas pelo governo brasileiro a vários produtos.

Essa estratégia contraria a posição da Confederação Nacional da Indústria (CNI), para a qual a abertura deve ser feita por meio de acordos comerciais que prevejam alguma contrapartida para o País.

“Somos a favor da abertura, desde que seja por meio de acordos internacionais”, disse o presidente da CNI, Robson Andrade. “Abertura unilateral, que benefício tem?” Ele defende que o Brasil receba algo em troca pela abertura de seu mercado. Por exemplo, novas tecnologias e inovações.

Para Andrade, se as tarifas forem reduzidas abruptamente, o resultado pode ser a perda de investimentos que seriam feitos no País por empresas estrangeiras. Ele

contou que esteve recentemente em Israel. "Lá tem milhares de startups interessadas em vir para cá", disse. "Mas, se elas puderem exportar para cá, elas não virão." Israel e as tecnologias desenvolvidas naquele país são objeto de admiração de Jair Bolsonaro.

Competitividade. O argumento para a redução das tarifas de importação, principalmente de bens de capital, bens de informática e algumas matérias-primas, é melhorar a competitividade da indústria brasileira.

Em uma das propostas em estudo, elaborada por professores da Fundação Getúlio Vargas (FGV), a avaliação é que o corte nas tarifas teria como efeito a redução dos preços dos insumos industriais importados, com um impacto de 0,43% no PIB.

"Nosso objetivo é reduzir tarifas de importação para gerar pressão competitiva", disse Lucas Ferraz, professor da FGV, durante o evento de apresentação do documento.

O consumidor também poderia ser beneficiado com a redução das tarifas de importação. Outro estudo, elaborado pela Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) do governo faz simulações e conclui que haveria uma redução no nível geral de preços de cerca de 5% com a liberalização, que chegaria a 16% em setores hoje muito protegidos, como automóveis, maquinários, couro têxteis e vestuários.

Por outro lado, o nível de emprego se mantém quase inalterado (cai 0,0015%). O documento propõe a criação de uma política de requalificação para focar nos setores com maior potencial de empregabilidade.

O presidente da CNI, porém, concorda com a ideia, presente em um dos estudos, de acabar com a regra pela qual todos os países do Mercosul cobram a mesma tarifa quando importam de fora do bloco – a Tarifa Externa Comum (TEC).

CNI: multas por descumprimento da tabela de frete agravam insegurança jurídica

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR (publicado em 09-11-2018)

A publicação, nesta sexta-feira, 9, dos valores das multas pelo descumprimento da tabela do frete "agrava ainda mais o intolerável quadro de insegurança jurídica imposto ao setor produtivo brasileiro", disse em nota a Confederação Nacional da Indústria (CNI). A entidade repete que a medida é inconstitucional e estabelece punições sem nenhum embasamento técnico.

As penas foram fixadas para exigir uma tabela de preços que é "inaplicável", diz a entidade. Os preços atualmente em vigor foram calculados às pressas, para encerrar a greve de maio passado, e os próprios caminhoneiros reconhecem que há erros nela. A Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) trabalha num novo conjunto de tabelas, mas elas ainda não estão prontas.

A CNI questiona no Supremo Tribunal Federal (STF) a constitucionalidade do tabelamento. "O setor produtivo espera uma célere decisão do Supremo Tribunal Federal (STF)", diz.

"Caberá à Corte julgar três ações sobre o tema, entre as quais uma na qual a CNI pede que a Lei 13.703/2018, que instituiu o tabelamento do transporte de cargas nas rodovias, seja declarada inconstitucional por violar princípios como o da livre iniciativa e da livre concorrência."

Equipe de Bolsonaro estuda corte de tarifas de importação sem compensações

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR (publicado em 10-11-2018)

Além da decisão de acabar com o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços, o governo do presidente eleito, Jair Bolsonaro, pode contrariar o setor industrial em outro ponto: a abertura comercial. A equipe de transição trabalha hoje com três propostas nessa área, que têm como ponto comum a redução, voluntária e unilateral (ou seja, sem exigência de contrapartidas) das tarifas de importação para diversos produtos.

Segundo apurou o Estadão/Broadcast, já está certo que a redução das tarifas será feita aos poucos e junto com uma reforma tributária, o que se avalia que ajudaria a melhorar o ambiente de negócios. A redução unilateral das tarifas, porém, encontra forte resistência dentro do setor industrial.

A forma como o corte de tarifas ocorreria varia de acordo com o estudo. A proposta mais abrangente é a coordenada pela economista Sandra Rios, diretora do Centro de Estudos de Integração e Desenvolvimento (Cindes), a partir de um grupo de trabalho formado em 2015 e que teve a participação de nomes como o atual presidente do Banco Central, Ilan Goldfajn.

Nesse caso, a ideia é que as tarifas de todos os bens importados sejam reduzidas em quatro anos. Os produtos que atualmente são taxados de 20% a 35%, como eletrodomésticos, automóveis e confecções, passariam para 15%. Os com tarifa de 15% a 20%, como alguns bens de capital, para 10%.

Tarifas de 5% a 15%, que atinge produtos siderúrgicos, por exemplo, cairiam para 5% e, as abaixo de 5%, como matérias-primas, para zero. "Claro que o governo não é imune aos lobbies, mas o ideal é que atinja todos os produtos", disse Sandra. O corte unilateral das tarifas por um dos membros, porém, é vetado pelo Mercosul.

Outro trabalho, elaborado por professores da Fundação Getúlio Vargas (FGV), propõe iniciar o corte nas tarifas pelos bens de capital e informática, o que poderia ser feito dentro das regras do Mercosul. Prevê também a redução das tarifas sobre produtos siderúrgicos.

As tarifas seriam cortadas gradualmente até chegar a 4% em 2021, em linha com a média mundial. Hoje, vão de 8% a 35% para bens de capital, de 6% a 25% para informática e de 8% a 14% para o setor siderúrgico. O objetivo, nesse caso, seria melhorar a competitividade.

A ideia está em linha com a terceira proposta, feita pela Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE) do governo Temer, que prevê o corte para 4%, até 2021, da alíquota de importação de bens de capital, de informática e telecomunicações (não inclui os siderúrgicos).

A SAE também defende que o Brasil proponha a redução da Tarifa Externa Comum (TEC) do Mercosul e a eliminação total de tarifas no comércio entre os países do Mercosul e da Aliança do Pacífico.

"O propósito de um negócio é proporcional à sua rentabilidade"

12/11/2018 – Fonte: PEGN (publicado em 11-11-2018)

No final de 2017, Ricardo Podval fundou o **Civi-co**, centro de empreendedorismo social localizado em Pinheiros, São Paulo. Instalado em um prédio de quatro andares, o

espaço abriga mais de 50 startups e organizações voltadas à melhoria do ambiente econômico e social do Brasil.



Ricardo Podval, do Civi-co (Foto: Jorge Lepesteur / Editora Globo)

Um dos principais apoiadores do empreendedorismo de alto impacto no país, Podval é um dos destaques da reportagem de capa de **Pequenas Empresas & Grandes Negócios** deste mês. “É preciso criar mais negócios que promovam a inclusão e a visibilidade das populações carentes. Investir em áreas como saneamento, saúde e mobilidade urbana é essencial para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas”, afirma.

DEFINA O SEU PROPÓSITO

Segundo Podval, propósito e lucro não precisam ser objetivos antagônicos — na verdade, as metas devem ser complementares. “Quanto maior o propósito um negócio, maior será a sua rentabilidade. O resultado financeiro vem do tamanho do impacto que você consegue gerar ao seu redor”, diz.

AVALIE O IMPACTO

Trace um planejamento estratégico. Antes de executar a ideia, tente analisar qual é o potencial de transformação que o projeto oferece. “É importante se perguntar qual é o impacto que a empresa está gerando e onde você quer chegar. O questionamento também deve incluir o grau de escalabilidade do negócio.”

TRABALHE EM REDE

A conexão a outros negócios e organizações é uma maneira eficiente de ampliar o alcance de soluções de impacto social e econômico. “É fundamental trabalhar em rede junto a outras pessoas que têm como missão melhorar a vida dos brasileiros. Assim criamos negócios que ajudam ao mundo e a nós mesmos”, afirma Podval.

'O bom gestor pensa no impacto de suas ações na sociedade', diz professor indiano

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Foi a crise econômica de 2008 que despertou o interesse do indiano Umesh Mukhi, 31, para o papel das escolas de negócios na formação de líderes preocupados com sustentabilidade.

Segundo ele, as instituições tiveram uma parcela de culpa na recessão global à medida que formaram -e ainda formam- alunos direcionados a aumentar a produtividade das empresas de forma desenfreada, sem responsabilidade com o ambiente.

Nascido em Mumbai, Umesh se formou em engenharia eletrônica e de telecomunicações em 2009. Na França, fez mestrado e doutorado na Universidade de Nantes. Em 2017, casou-se com uma brasileira de Cuiabá, que conheceu dois anos antes durante um congresso de meditação na Itália.

Há um mês, ele mudou-se para São Paulo convidado pela FGV (Fundação Getúlio Vargas) para lecionar no curso de mestrado em gestão internacional e de graduação em administração de empresas.

Em entrevista na instituição, o professor falou sobre a importância da meditação para criar líderes sustentáveis.



O professor Umesh Mukhi, 31, na Fundação Getulio Vargas, em São Paulo

*

O que significa exercer uma liderança sustentável? Para mim, é mais do que ter responsabilidade social e ambiental. É passar por uma mudança pessoal e se perguntar: "Qual é minha visão de futuro? Qual é meu propósito para mudar alguma coisa? Quais são os impactos das minhas ações na vida das futuras gerações e das pessoas hoje?".

Como as empresas têm tratado essa questão? Mesmo nas organizações que têm uma dimensão do que é sustentabilidade, ela é encarada como uma obrigação a ser preenchida. Todas as equipes da empresa precisam ter essa cultura de tomar decisões sustentáveis. Muitos chefes acham que sustentabilidade é separar o lixo. Se ele faz isso, mas não se comporta bem com o outro, não é sustentável.

Como você vê a ideia de que, para ser um bom chefe, é preciso trabalhar demais? Essa guerra de quem fica mais tempo no escritório é uma doença. Estudos mostram que, para melhorar a produtividade, não é preciso ficar mais tempo no trabalho. É importante que o líder mude essa cultura das organizações.

A razão desse comportamento tem a ver com pressão social, que faz o chefe querer mostrar para a equipe que trabalha duro, e também com insegurança. Se tenho consciência de que sou um funcionário honesto e dedicado, de que minha atenção é boa e de que não fico fofocando em vez de trabalhar, eu posso sair no meu horário e dar um bom exemplo.

O líder tem de ser um bom comunicador? Ele precisa se comunicar bem, mas não é só isso. Em geral, as pessoas acham que um líder precisa ser carismático, mas não necessariamente. Tanto pessoas extrovertidas quanto introvertidas podem liderar, tudo depende do contexto. O mais importante é que o gestor tem que mergulhar nas situações e sentir os problemas das pessoas, porque só dessa maneira ele vai encontrar as soluções.

Quais são as características de um líder sustentável? Sete são muito importantes: inocência, paz, criatividade, compaixão, coletividade, capacidade de perdoar e integrar todas essas qualidades.

Como assim inocência? Significa que a pessoa não fica fascinada com qualquer coisa, com bens materiais. O líder com inocência combinada a profundidade tem intuição para seguir uma direção certa, sem se preocupar com o que é moda.

E por que as outras qualidades são importantes? Se o líder não tem paz dentro dele, não consegue transmiti-la aos outros. Se não tem criatividade, não consegue achar soluções não ortodoxas. Se não tem coletividade, não vai seguir uma direção conjunta com a organização. Se não consegue perdoar e não tem humildade, nunca vai ouvir soluções que vêm dos outros.

Mas é possível ter tudo isso ao mesmo tempo? Você não nasce um líder. Liderança é um processo de aprendizagem contínua. Claro que você vai nascer com

valores e qualidades, mas vai ter que aprender outros. Há como desenvolver todas as características. E ioga e meditação ajudam muito nisso.

Como? A meditação tem efeito neurobiológico que ajuda a desenvolver todas essas características dentro de nós. Isso é interessante para a cultura do ocidente, porque, na Índia, já faz 5.000 anos que esse conhecimento existe. Agora, a gente tem provas científicas disso. Qualquer pessoa que começa a meditar pode conseguir um nível de estabilidade e de segurança que abre uma nova dimensão para uma mudança pessoal, organizacional e social.

O que pensa sobre mindfulness, técnica usada para atingir a atenção plena, cada vez mais estimulada pelas empresas? É uma boa notícia que as organizações pelo menos estão mais sensíveis e integram ao lugar de trabalho essa forma de bem-estar. Mas é uma moda. O objetivo do mindfulness é bom, porque é um tipo de introspecção, mas é de curto prazo.

[É uma técnica] para ter mais consciência do que se está sentindo, para onde direcionar as emoções. Não ajuda, porém, a chegar ao estado do sem pensamento, que é o estado da paz total. O mindfulness fica só no nível da consciência. Mas, para controlar a mente, é preciso ir além da mente.

Umesh Mukhi, 31

Especialista em liderança sustentável, o indiano é professor recém-contratado da FGV (Fundação Getúlio Vargas) em São Paulo. Formou-se em engenharia eletrônica e de telecomunicações. Fez mestrado em negociações internacionais e doutorado em responsabilidade social nas escolas de negócios na França. Recebeu o título de embaixador do Club Unesco Sorbonne por sua contribuição intercultural entre a Índia e o resto do mundo.

Chefia descentralizada vira receita para agilizar gestão em empresas

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 1-11-2018)

Chefes centralizadores têm perdido espaço para gestores que compartilham responsabilidade e autonomia numa mesma escala hierárquica. Essa é uma das conclusões de uma pesquisa feita pela consultoria americana McKinsey com 1.900 executivos neste ano.

O levantamento mostra que as empresas estão adaptando suas estratégias e estruturas organizacionais com uma frequência maior do que no passado -82% dos entrevistados disseram que passaram por algum tipo de redesenho na organização nos últimos três anos.



Marcelo Trevisani, diretor de marketing da CI&T

Com 2.500 funcionários, a multinacional CI&T, especializada em transformação digital, é uma das companhias que romperam o modelo tradicional de gestão hierárquica.

"Numa empresa muito burocrática, os setores não conversam entre si. Ficam muito 'departamentalizados'", diz Marcelo Trevisani, diretor de marketing da CI&T.

"Nosso modelo é muito mais horizontal do que vertical. Não há mais sala para CEO ou a necessidade de falar com uma secretária para chegar a ele. Trabalhamos em conjunto para resolver os problemas, e a hierarquia é dissolvida na gestão", afirma o executivo.

A Arcon, empresa especializada em cibersegurança, com sede no Rio de Janeiro, também adotou recentemente o modelo descentralizado de liderança para dar mais velocidade às decisões.

"Antes, diante de um ataque de vírus maligno, por exemplo, as decisões para entrar no ambiente do cliente passavam por uma série de pessoas. Agora não. Temos uma equipe mais preparada nas pontas, com maior autonomia e uma ferramenta de comunicação muito ágil", diz Luciano Moizio, diretor de serviços.

Embora tenham um gestor, a decisão é tomada em conjunto. "No modelo conectado, as pessoas se sentem mais parte do negócio, é possível agregar muito mais para a empresa", afirma Moizio.

Para Ricardo Basaglia, diretor-geral da Michael Page, empresa de recrutamento especializada em executivos, a abertura de espaço para as pessoas opinarem e se sentirem ouvidas permite que se possa extrair o melhor de cada profissional.

O lado ruim da gestão descentralizada é o risco da perda de referências que muitas vezes estão ligadas aos modelos hierárquicos.

"Há o exemplo de como crescer, dos passos a seguir, o poder da especialização, da influência. Quando não há hierarquia, pode se perder esse referencial", afirma Basaglia.

Professor e consultor de carreira, Emerson Weslei Dias afirma que a gestão descentralizada é inspirada em um conceito chamado de holocracia. Nesse modelo, as responsabilidades e a autonomia são compartilhadas, quase não há burocracia nem hierarquia.

De acordo com Dias, esse tipo de gestão empresarial, que extingue a tradicional estrutura no formato pirâmide, em que o poder vem de cima para baixo, tem sido frequentemente implementado em companhias que crescem muito rápido, como Uber, Airbnb e Netflix.

"Fica humanamente impossível ter um líder soberano na velocidade desse crescimento", afirma.

O consultor acredita que, embora algumas empresas tenham dado mais autonomia aos executivos, temas-chave do desenvolvimento do negócio, como estratégia e inovação, ainda dependem de uma figura única, que pode ser o diretor-executivo. Ele cita o exemplo de Mark Zuckerberg, presidente do Facebook.

"Acho que no futuro teremos mais empresas que usam os modelos compartilhados. Até pela velocidade da informação, será necessário ter mais autonomia para melhorar a própria gestão. A gestão em que o chefe envolve os liderados nas decisões é inteligente", afirma Dias.

Tecnologias digitais moldam líderes mais ágeis e flexíveis

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

As inovações tecnológicas podem definir ou destruir modelos de negócio. Para acompanhá-las, líderes precisam ter mais agilidade na tomada de decisões, desapegando das hierarquias tradicionais e abraçando o risco.

"Com o advento do digital, é preciso aprender a reagir ao ambiente imediatamente", propõe o britânico Michael Gale, co-autor do livro "The Digital Helix" (a hélice digital, sem edição no Brasil), sobre a adaptação das empresas às novas tecnologias.

A principal estratégia, afirma Gale, é flexibilizar estruturas e cadeias de comando. Gestores devem incentivar a autonomia de seus funcionários, habilitando-os a tomar decisões imediatas, e "não depois de apresentações de slides e relatórios trimestrais".

Luis Vabo Jr., 32, diretor da Stone Pagamentos, concorda: "Buscamos evitar burocracia. Uma decisão pode ser tomada em 20 minutos, se percebermos que ela está alinhada com a nossa cultura."

Divulgação



Rodrigo Helcer, 36, co-fundador da startup Stilingue, compara a tecnologia a um uniforme de super herói: "Ela me ajuda a tomar decisões", diz.

A mudança para uma cadeia de comando mais horizontal pode ser difícil. Investir no desenvolvimento de habilidades interpessoais, como comunicação e empatia, pode ajudar nessa transição.

Chamadas de "soft skills", essas capacidades já apareciam nos perfis de liderança das décadas passadas, mas são ainda mais centrais hoje. Com um ciclo a cada dia mais curto de adesão e descarte da tecnologia, gestores precisam engajar e capacitar continuamente seus funcionários.

Aprender a aprender é outra competência considerada obrigatória para os líderes na era digital. "Assim como as máquinas, pessoas também ficam defasadas", afirma Vabo Jr.

Estratégias para continuar a busca por conhecimento incluem programas de mentoria reversa, em que jovens conectados guiam executivos experientes; cursos de curta duração, que podem oferecer diferentes versões para gerentes e diretores; e até parcerias com startups, fornecedores e concorrentes.

Em todos os casos, a palavra de ordem é cooperação, afirma Hugo Tadeu, professor de inovação e empreendedorismo na Fundação Dom Cabral.

"Os executivos precisam entender que, nesse cenário de inovação, não há conhecimento estabelecido. É preciso buscá-lo em diferentes lugares."

Nos setores diretamente ligados a tecnologia, essa procura é ainda mais crítica. André Miceli, coordenador do MBA de marketing digital da FGV (Fundação Getúlio Vargas), ressalta que líderes não precisam saber detalhes técnicos, mas devem entender o básico de novas linguagens.

É o caso dos grandes conjuntos de dados aos quais as empresas hoje têm acesso, chamados de big data. Se ordenados e analisados com as ferramentas certas, podem revelar padrões valiosos.

Em muitas empresas, porém, eles acabam subutilizados, seja por estarem em formatos que não podem ser organizados em planilhas, seja por localizarem-se em sistemas independentes.

É dever do líder, portanto, estruturar dados e integrar sistemas. "A tecnologia me ajuda a tomar decisões", resume Rodrigo Helcer, 36, co-fundador da startup Stilingue, que aplica inteligência artificial às áreas de atendimento ao cliente e marketing digital. Ao mesmo tempo, é preciso tomar cuidado com o fetiche por tecnologia.

"Alguns executivos olham para blockchain, inteligência artificial e machine learning como se fossem magia negra", descreve José Luiz Kugler, coordenador do MBA em business analytics e big data da FGV. É preciso verificar o que é realmente útil.

Michael Gale recomenda que os gestores analisem as próprias empresas e se perguntem no que são de fato boas, em vez de simplesmente comprarem tecnologia e torcerem para que ela os torne mais eficientes.

"As organizações que realizam esse tipo de introspecção têm muito mais chances de sucesso."

Mentoria em empresas é saída para reter talentos e formar sucessores

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

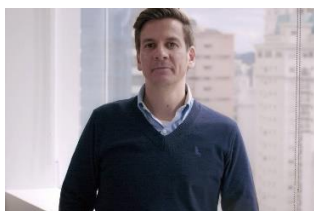
Formar sucessores pode ser difícil quando se tem uma geração de profissionais cada vez mais imediatista e empreendedora.

Além disso, o desenvolvimento contínuo, chave para a formação de executivos, costuma ser negligenciado pelas companhias, na opinião de Ricardo Basaglia, diretor-geral da Michael Page, empresa de recrutamento.

"O desenvolvimento contínuo não pode aparecer na agenda das empresas apenas nos momentos de crise. Isso implica perda de tempo, estresse, pressão de públicos interessados no negócio, como acionistas, parceiros etc.", afirma Basaglia.

Não é o caso da Falconi, empresa de consultoria e gestão, que identifica os executivos "imperdíveis" por meio de um "robusto sistema de avaliação de desempenho e alinhamento de valores".

Divulgação



Fernando Ladeira Fernandes, diretor de gente e gestão da Falconi

"É preciso identificar quem são os jovens consultores que entregam resultados acima da média, mantê-los por perto e dar oportunidade. Eles precisam saber que a empresa os reconhece como talentos", afirma Fernando Ladeira Fernandes, diretor de gente e gestão da Falconi.

Ladeira reforça que empresas tradicionais têm perdido muitos talentos para startups, já que esses profissionais não veem a possibilidade de se tornarem sócios em pouco tempo.

Por isso, a Falconi antecipou a "janela" para a sociedade. Antes, para ter participação no negócio, era preciso ter pelo menos uma década de casa; agora, esse tempo caiu pela metade.

Para formar sucessores, o executivo deve dedicar tempo na agenda para formar, por meio de programas de mentoria. "É preciso dar exemplos, inspirar pela prática", afirma Ladeira, que entrou na Falconi no ano 2000 pelo programa de trainee e, desde 2016, conduz os principais processos de recursos humanos da empresa.

Basaglia explica que a forma mais comum de fazer mentoria é escolher internamente os profissionais com mais capacidade de transmitir orientação estratégica.

"Além de instruir, ajuda na mudança de postura e na tomada de decisão. É uma troca de saberes de um expert com alguém que deseja se desenvolver", afirma.

Também há a opção de contratar consultorias especializadas para montar um programa de mentoria interno e orientar os colaboradores escolhidos pela corporação para o projeto de sucessão.

"É um esforço de retenção", diz Ladeira. "Se o profissional quer empreender, pode fazer isso dentro de casa, e não no vizinho."

Comandar equipe a distância requer boa comunicação e disciplina

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Seja pela flexibilidade de horários ou pela necessidade de cortar gastos, o trabalho a distância ganha mais espaço nas empresas.

Junto com a praticidade, porém, vêm também novos desafios para os gestores. Quem comanda uma equipe a distância não tem mais o olho no olho nem consegue ler a linguagem corporal dos funcionários. Manter uma comunicação bem definida se torna, então, fundamental.

"Funções e processos têm de estar muito claros para todos. Funcionários devem saber por que e quando serão cobrados", afirma José Roberto de Siqueira, professor do MBA em gestão de recursos humanos no Ibmecc.

Divulgação



José Garcia da Costa Neto, que comanda remotamente uma equipe de dez pessoas para Leandro Pedrosa, gerente-executivo da consultoria de recrutamento executivo Michael Page, é necessário ter disciplina e não ceder às tentações de casa para conseguir trabalhar bem de maneira remota.

"Você tem de ter uma rotina: acordar na hora em que iria ao escritório, se vestir adequadamente, se sentar num lugar específico. É preciso sair da zona de conforto, mesmo em casa", diz Pedrosa.

O diretor comercial José Garcia da Costa Neto aponta exatamente sua disciplina como essencial para que ele consiga comandar de São Paulo uma equipe de dez pessoas que fica em Campinas.

"Começo a jornada todos os dias no mesmo horário da equipe, às 8h, e vou no mínimo até acabar o expediente deles", afirma ele, que, tirando um pequeno período de interrupção, comanda times a distância desde 2010.

Neto, que vai à sede da empresa apenas às segundas e terças-feiras, diz que costuma brincar com os colegas dizendo que trabalha mais exatamente nos dias em que faz home office.

"No fim do dia, o importante é o resultado. Em vendas, que é a minha área, existem ferramentas que permitem essa gestão remota", afirma.

Com a proliferação do trabalho a distância, surgem também novas tecnologias, para além do Skype, que buscam facilitar contato entre chefes e subordinados.

"Todas as informações do trabalho devem estar disponíveis. Não posso parar porque, de casa, não consigo acessar uma apresentação", afirma Hélio Sá, diretor-executivo da Inpartec.

A empresa oferece consultoria e soluções para otimização do trabalho, como uma espécie de WhatsApp corporativo e uma ferramenta que dá ao funcionário acesso à intranet da empresa de sua casa, as duas desenvolvidas pela Microsoft.

Sá lembra que o sucesso dessas tecnologias, seja no trabalho remoto ou no presencial, entretanto, passa também por uma mudança na cultura das corporações.

"A tecnologia é um meio, não um fim. Não adianta nada ter a tecnologia mais eficiente se a pessoa não se comunicar de forma clara para passar o que espera do trabalho do outro. Não vai dar certo", afirma.

Para Leandro Pedrosa, a tendência é que, com o tempo, isso fique mais fácil. "As pessoas estão cada vez mais disciplinadas e educadas para lidar com novas tecnologias no trabalho", diz.

Trajetória de executivos são base de inspiração para novatos na carreira

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Um dos primeiros passos para quem quer seguir a carreira executiva rumo a um alto cargo de gestão é ter clareza do seu objetivo e entender qual é a função de um líder.

"O papel do gestor é o de alguém com muita humildade, um servidor, aquele que abre o caminho para que os outros possam evoluir.

Quem tem esse desprendimento e esse desejo está no rumo certo", afirma Fernando Mantovani, diretor geral da consultoria Robert Half, especializada em recrutamento e seleção.



Renata Randi, diretora de marketing e parcerias globais da Logicalis

Além de capacidade técnica e de experiência prática, a preparação do executivo deve incluir altruísmo e paciência.

Segundo Adriana Chaves, sócia e diretora da Cia de Talentos, "uma característica importante do perfil de um líder é não querer fazer pelo outro". Ela explica que, muitas vezes, a pessoa sabe executar uma determinada tarefa tão bem que ela não tem paciência de ensinar, prefere ela mesma fazer. "Mas o líder precisa delegar, se não, ele nunca vai realizar o seu trabalho, que é o de desenvolver as pessoas."

Adriana lembra que, no passado, cursos como administração, engenharia e marketing eram mais requisitados na carreira executiva. Mas, atualmente, esse leque foi ampliado, porque importa mais o potencial da pessoa do que a formação acadêmica.

O caminho para chegar lá deve partir de um bom planejamento, que precisa ser revisitado com frequência para que o profissional compare aquilo que foi programado com o que conseguiu realizar.

Foi o que fez Renata Randi, 49, diretora de marketing e parcerias globais da Logicalis, empresa de soluções e serviços de tecnologia da informação e comunicação com operações nos cinco continentes.

Formada em engenharia elétrica, ela entrou na companhia como estagiária e ficou seis anos na área técnica, quando começou a fazer a transição para o setor de negócios. Trabalhou com vendas, foi gerente de desenvolvimento, diretora de marketing do grupo e, depois, diretora de marketing e parcerias para a América Latina.

"No começo da minha carreira, ouvi uma frase de um executivo da empresa que me marcou muito. Ele disse 'controle seu destino antes que alguém o faça'", diz Renata.

Segundo ela, isso a inspirou a colocar no papel aonde queria chegar dali a 10, 20 anos. A partir disso, identificou os desafios que precisavam ser vencidos para realizar o seu plano, como fazer uma pós em marketing, falar outra língua além do inglês e ter uma experiência internacional.

"Eu não fiquei esperando as coisas acontecerem. Sempre me apresentei para as oportunidades, fui atrás. Isso faz uma enorme diferença", diz. No caso de recém-formados, o plano de carreira pode incluir os programas de trainee de grandes grupos.

"Eles são pensados com foco em construir as futuras lideranças da companhia. Para isso, contam com treinamentos que dão uma visão ampla do negócio e fazem com que os participantes tenham autonomia para tocar grandes projetos desde o início", conta Camilla Tabet, diretora de desenvolvimento e gente da cervejaria Ambev.

"Esses programas são um caminho importante e rápido, mas não o único. Alguns são bem concorridos e chegam a ter de 15 mil a 30 mil inscritos para 10 a 30 vagas", afirma Adriana, da Cia de Talentos.

Outra forma de se planejar é buscando informações, por meio de bechmarking (estudo das melhores práticas), para tentar trilhar caminhos similares aos de sucesso.

"Se a pessoa tem interesse em determinado tipo de empresa, ela deve procurar saber qual o perfil do presidente, onde ele se formou, se fez pós, por quais companhias passou, quanto tempo ficou nos cargos, com quantos anos ele chegou naquele posto", diz Mantovani, da Robert Half. "Procure conhecer o que eles fizeram para você saber o que tem que fazer para também chegar lá", afirma.

Mantovani diz ainda que é preciso atentar para competências comportamentais, já que os executivos não são promovidos só pela técnica, mas também por esses traços.

"Como regra, eles se comunicam bem, sabem dialogar com os diferentes níveis da hierarquia, têm empatia com seu público –funcionários e clientes–, equilíbrio emocional para lidar com situações de estresse e capacidade de influenciar os outros e de tomar decisão sob pressão", diz.

Quanto a permanecer numa só empresa ou ter várias experiências em companhias diferentes, não há uma receita. "O profissional tem que escolher entre ficar ou sair de acordo com o que está aprendendo, com a sua percepção de evolução e se está indo na direção do que sonhou", afirma.

Fazer uma pós-graduação em gestão ou liderança é válido, mas a indicação é de cursá-la quando a pessoa tiver mais bagagem e após escolher uma área para focar a necessidade.

É fundamental sempre pedir feedback para o gestor e para o RH, perguntando claramente o que é preciso fazer para dar o próximo passo. "Mas você deve estar aberto para ouvir. Feedback merece contemplação e não contestação. Se não, a pessoa não sai do lugar", diz Mantovani.

Robôs advogados analisam processos, fazem petições e aceleram contratos

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Inteligência artificial promete transformar rotina em escritórios e afetar mercado de trabalho

Dra. Luzia já leu mais de mil decisões judiciais e gerou petições a partir de cada uma delas em menos de dois minutos, diz Alexandre Rodrigues, diretor de operações na startup Legal Labs.

Especialista em execuções fiscais, ela é, na realidade, um software desenvolvido pela companhia.

Luzia foi programada para trabalhar em procuradorias da Fazenda. Sabe interpretar decisões relacionadas à cobrança de tributos e tomar ações como pedir a penhora de um bem do devedor.



Derek Oedenkoven, sócio da Tikal Tech, que desenvolveu robôs que geram petições - Danilo Verpa/Folhapress

A automação da atividade é possível porque, em geral, o conteúdo das decisões é parecido. Mudam os nomes, os valores e os bens disponíveis, mas a lógica é a mesma. Lê-las uma a uma é um trabalho que toma muito tempo de humanos, que poderiam se dedicar a processos mais complexos e importantes, na avaliação de Rodrigues.

A evolução de softwares baseados em inteligência artificial como esse promete transformar a rotina de advogados e provocar grandes consequências no mercado de trabalho.

Alexandre Pacheco, professor da faculdade de direito de São Paulo da FGV, diz que o avanço tecnológico afetará profissionais em início de carreira e os que, por terem uma formação menos completa ou dificuldade de conseguir clientes, se dedicam a atividades simples e repetitivas.

Por outro lado, profissionais preparados para lidar com temas complexos e que exigem habilidades sociais, relacionamento e técnica seguirão requisitados, diz Marina Feferbaum, da mesma faculdade.

Segundo Pacheco, o avanço tecnológico vem sendo impulsionado pela demanda das grandes empresas por mais produtividade e qualidade nos serviços jurídicos.

Esse é o principal público da startup Linte, que criou sistema para automatizar a produção de documentos, como propostas comerciais, contratos de aluguel e acordos de confidencialidade.

Gabriel Senra, fundador da companhia, afirma que as empresas clientes ensinam ao sistema a lógica e os parâmetros que devem ser adotados em cada uma dessas situações.

Treinada sua inteligência, o software passa a funcionar como guia para quem o usa. Na hora de elaborar um documento, ele vai fazendo perguntas sobre o assunto e, quando tem as informações necessárias, entrega o arquivo pronto.

Isso permite que um profissional que não é advogado, da área de suprimentos, por exemplo, elabore um contrato no momento de adquirir algo de seu fornecedor, só interagindo com o sistema, diz Senra.

O empreendedor ressalva que a ideia não é, com isso, diminuir o trabalho de advogados. Sua visão é que eles não devam gastar tempo com o que é operacional. Em vez disso, devem se dedicar ao que é estratégico para a empresa.

Nessa direção, a startup Tikal Tech decidiu desenvolver robôs que acelerem a criação de ações em casos frequentes.

Neste mês, lançou sistema que interage com o advogado e, a partir das respostas, gera petição inicial para ação trabalhista, calculando o valor a ser pedido na Justiça.

“Partimos do pressuposto de que o Brasil tem uma centena de milhões de processos e que não existe essa mesma quantidade de assuntos em discussão. Muita coisa na Justiça é repetitiva”, diz Derek Oedenkoven, sócio da empresa.

Segundo ele, há casos repetitivos que podem ser automatizados em áreas como direito tributário e administrativo, elaboração de inventário, ação de despejo, contratos de aluguel, compra e venda e multa de trânsito.

Angelo Caldeira, presidente da empresa Looplex, diz que, com o sistema de sua startup, baseado em inteligência artificial, é possível criar uma petição em casos simples (como ações relacionadas a direito do consumidor) em cinco minutos, em vez de duas horas.

“Queremos fazer o advogado muito mais produtivo e fazer a vida dele melhor, sem copia e cola, recorta e cola”, diz.

O empresário diz acreditar que, no futuro, além das petições, julgamentos também poderão ser feitos com auxílio da tecnologia.

“O juiz não vai precisar dizer mil vezes a mesma coisa em ações iguais, o sistema vai passar a prever a decisão”, diz.

Por outro lado, Caldeira diz que, em vez de gerar desemprego, a tecnologia irá baratear os serviços e, com isso, torná-los acessíveis a quem hoje não pode pagar por eles.

Rita Cortez, presidente do IAB (Instituto dos Advogados Brasileiros), diz ser favorável à tecnologia quando ela ajuda profissionais a gerir seu trabalho, mas ressalva que ela não deve buscar substituí-los.

“Como o robô tem condições de dar, em sua plenitude, uma orientação jurídica? Como ele vai prever todas as hipóteses de um caso?”

Reforma trabalhista completou um ano com polêmicas pendentes

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR

Reforma legislativa que provocou a maior mudança dos últimos 70 anos nas leis trabalhistas foi permeada por polêmicas



Com um ano da reforma trabalhista ainda tem pontos polêmicos a serem resolvidos.
Foto: Pixabay

A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) completou um ano de vigência no Brasil no domingo (11). Pensada com o objetivo de modernizar as relações de trabalho, a formulação da lei foi permeada por controvérsias, que não cessaram com sua promulgação.

Em alguns casos, a Justiça já deu conta de sanar as polêmicas levantadas. Outros pontos, contudo, aguardam uma definição judicial para que a legislação possa ser aplicada com segurança jurídica.

O que já foi resolvido

Um dos pontos mais sensíveis da reforma trabalhista diz respeito à contribuição sindical obrigatória, conhecida popularmente como imposto sindical. Antes da nova lei, todos os anos era descontado do salário do trabalhador, em prol do sindicato que o representasse, o equivalente a um dia de serviço, independentemente de haver filiação à organização. Com a reforma, o desconto ficou condicionado à anuência do empregado.

Diversas entidades representativas de classe recorreram ao Supremo Tribunal Federal (STF) alegando suposta inconstitucionalidade na nova norma. Segundo as organizações, apenas uma lei complementar (diferentemente da reforma, que foi feita por uma lei ordinária), com quórum maior de parlamentares para aprovação, poderia alterar a natureza da contribuição.

No fim de junho, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, os ministros do Supremo se posicionaram, por maioria, de forma favorável à alteração legislativa.

Enquanto o relator da ação, Edson Fachin, e os ministros Rosa Weber e Dias Toffoli votaram para manter a obrigatoriedade do imposto sindical, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Luiz Fux, Marco Aurélio e Cármen Lúcia entenderam

de modo contrário. Ricardo Lewandowski e Celso de Mello não participaram do julgamento.

A divergência foi aberta por Fux, que afirmou que “não se pode tomar capital para financiar sindicato sem o consentimento do empregado”.

Foi também em junho que a Justiça colocou um ponto final em outra polêmica da reforma trabalhista: o alcance das novas normas processuais. Logo no primeiro dia de vigência, muitos magistrados aplicaram as mudanças processuais trazidas pela legislação a ações que tramitavam há mais de ano. Isso trouxe insegurança jurídica tanto a trabalhadores quanto a empresários que haviam ingressado na Justiça trabalhista antes de 11 de novembro de 2017.

Parecer produzido por uma comissão de ministros e aprovado em junho no plenário do Tribunal Superior do Trabalho (TST), contudo, trouxe que as normas processuais previstas na reforma não atingem “situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada”.

Significa que, no entendimento da mais alta Corte trabalhista do Brasil, os procedimentos previstos na reforma valem apenas para contratos firmados após a data em que a legislação entrou em vigor.

O que falta resolver

A lista de pontos pendentes de apreciação pela Justiça é mais extensa. Há ações ajuizadas no STF, ainda não apreciadas pelos ministros, sobre trabalho intermitente, atividade insalubre para grávidas e lactantes, pagamento de custas processuais, limites a indenizações e correção do depósito recursal.

O contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços não é contínua, ainda que haja subordinação. Nesses casos, o empregado pode prestar serviços intermitentes a vários empregadores.

Para as entidades que contestam a nova regra no Supremo, contudo, a alteração trazida pela reforma trabalhista “precariza o emprego”, pois o novo modelo permite que o trabalhador seja pago somente pelo período efetivamente trabalhado, o que contraria o previsto no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Sobre o trabalho insalubre para grávidas e lactantes, se antes da reforma as gestantes e mulheres que estivessem amamentando deveriam ser afastadas automaticamente do trabalho em condições insalubres, a nova lei trouxe que o afastamento em caso de atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo dependerá de laudo médico recomendando a medida.

Na visão da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos que acionou o STF para solucionar a questão, a norma é inconstitucional pois fere os dispositivos da Constituição Federal que protegem a maternidade, gestação, saúde, mulher, nascituro e recém-nascido, além do meio ambiente de trabalho equilibrado.

O pagamento de custas processuais pela parte perdedora na ação trabalhista, também é alvo de ação no Supremo, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR). A novidade trazida pela reforma vale mesmo quando o perdedor for beneficiário da Justiça gratuita.

O julgamento foi iniciado em maio, quando o relator, ministro Luís Roberto Barroso, considerou a ação parcialmente procedente, somente para fixar limite nos honorários, que alcançariam no máximo 30% dos créditos recebidos.

Na ocasião, o magistrado afirmou que, nesse ponto, “a reforma trabalhista enfrenta um problema que é um excesso de judicialização por parte dos empregados”. Um

pedido de vista de Edson Fachin, contudo, suspendeu a análise, que não tem previsão para ser retomada.

Já a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) questiona no STF o limite à indenização em ações trabalhistas. A Lei n. 13.467/2017 trouxe, no parágrafo primeiro do artigo 223-G, que a indenização oriunda de um mesmo dano moral seria concedida em razão do salário do ofendido.

Nesse ponto, segundo a Anamatra, a disposição macularia o princípio da isonomia, já que empregados com salários maiores receberiam indenizações mais polpudas do que as concedidas a funcionários que ganhassem menos.

Ainda, a entidade aponta que impor limitação ao Poder Judiciário para a fixação do valor de indenização por dano moral iria contra a Constituição Federal, além de limitar o próprio exercício da jurisdição.

A Anamatra também é autora da ADI 5.867, que versa a respeito da norma sobre atualização de depósito recursal na Justiça do Trabalho. A reforma trabalhista e estabeleceu a correção do depósito recursal no processo trabalhista com os mesmos índices da caderneta de poupança. Para a associação, esse seria o "pior investimento existente", e oneraria o processo trabalhista.

Muitos Tribunais Regionais do Trabalho, entretanto, têm ignorado a nova regra e corrigido passivos trabalhistas, como horas extras, com o Índice de Preços ao Consumidor Amplo-Especial (IPCA-E), uma derivação do índice oficial de inflação. Enquanto o STF não analisar as questões, persiste a insegurança jurídica.

Importante lembrar que várias dessas questões foram resolvidas pela Medida Provisória (MP) 808/2017, que chegou a ser chamada de "reforma da reforma". Ocorre que o texto não foi votado a tempo pelo Congresso Nacional para ser convertido em lei, e caducou na última semana de abril de 2018, fazendo com que a Lei 13.467/17 voltasse a vigorar em seu inteiro teor.

Ex-ministro da reforma da CLT quer estender taxa sindical

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

O deputado federal Ronaldo Nogueira (PTB-RS) apresentará um projeto que abre caminho para sindicatos cobrarem a contribuição assistencial até de não associados. A taxa foi posta em xeque pela reforma da CLT aprovada quando ele mesmo era ministro do Trabalho.



Protesto de centrais sindicais em abril de 2017 - Rivaldo Gomes - 28.abr.18/Folhapress

O texto a ser apresentado neste mês prevê que assembleias de trabalhadores tenham autoridade para decidir se a cobrança será para toda a categoria profissional, inclusive não sindicalizados.

Pela interpretação vigente desde a reforma, a taxa só pode ser cobrada de associados às entidades e mediante autorização expressa do empregado, segundo Gisela Freire, sócia do Cescon Barrieu.

“Todos são beneficiados pelos direitos negociados em acordos coletivos, faz sentido que a convenção decida sobre a contribuição. Além disso, a lei daria ao trabalhador sete dias para optar pelo não pagamento”, diz Nogueira.

“A proposta é boa. Queremos que seja aprovada ainda nesta legislatura”, diz Ricardo Patah, presidente da UGT.

O presidente da CUT, Vagner Freitas, e o secretário-geral da Força Sindical, João Carlos Gonçalves, também afirmaram apoiar o modelo proposto.

“O STF já determinou que apenas associados às entidades têm o dever de recolher”, afirma Caroline Marchi, sócia do Machado Meyer.

Renda com imposto sindical tem queda de 86% em um ano

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR (publicado em 11-11-2018)

Entidades sindicais viram secar a fonte de renda que vinha do pagamento anual de todos os trabalhadores do imposto sindical, que deixou de ser obrigatório com a reforma trabalhista. No ano passado essa contribuição arrecadou, ao todo, R\$ 1,98 bilhão, valor que caiu 86% este ano, para R\$ 276 milhões, segundo o Ministério do Trabalho.

Sem a verba, que tinha 90% de sua arrecadação repartida entre entidades sindicais de trabalhadores e empresários, a saída foi reduzir funcionários, prestação de serviços como assistência médica e colônia de férias e vender imóveis. E buscar compensação com mais sindicalização.

O presidente do SintraconSP, que reúne trabalhadores da construção civil, Antonio de Sousa Ramalho, afirma que o sindicato perdeu cerca de 60% da receita. “Foi um baque, tivemos de apertar as contas e cortar despesas”, diz. “Hoje temos um terço dos funcionários, cortamos 30% do salário da diretoria, vendemos nossa subsede e metade da frota de veículos.”

Segundo Ramalho, o número de homologações feitas no sindicato, que também deixaram de ser obrigatórias, caiu de 270 por dia para 12. Apesar das dificuldades, ele vê um lado positivo na reforma. “Os sindicatos e as centrais foram obrigados a voltar para a rua, mostrar serviço e fazer com que a categoria perceba a importância do nosso trabalho. Cerca de 80% dos sindicatos eram formados por pelegos e precisavam desse choque de realidade.”

Na UGT, 80% do orçamento vinham da arrecadação sindical. Além de ter reduzido a agenda e manter apenas cinco dos 30 funcionários que tinha antes, a central busca outras fontes de renda, como a sublocação de andares da sede, além de reajustar em 50% o valor da mensalidade paga pelos sindicatos e realizar campanhas de sindicalização.

Aumentar o número de associados também é umas das estratégias da CUT, maior central sindical do País, além de oferecer cursos e serviços. O quadro de funcionários foi reduzido em 30% e custos de viagens para encontros e eventos são divididos com os sindicatos filiados.

Segundo Wagner Gomes, secretário-geral da CTB, a entidade avalia a adoção de uma contribuição negocial, que seria aprovada pelas categorias durante as campanhas salariais.

Para João Carlos Gonçalves (o Juruna), da Força Sindical, o corte no orçamento teve reflexo na mobilização dos trabalhadores, pois enfraqueceu os sindicatos. A central

defende que a lei seja melhorada e planeja para 2019 levar a discussão novamente ao Congresso.

Interesses

Denivea de Matos, de 33 anos, diz estar satisfeita com seu contrato como atendente, três dias por semana, em um bar em Brasília. Antes exercia a mesma função, mas sem carteira assinada. Perdeu o emprego e, após a reforma, foi convidada para o trabalho intermitente.

“Foi um encontro de interesses. Eu queria continuar na função e ainda tenho acesso aos benefícios que os funcionários fixos têm. Ganho entre R\$ 1,3 mil e R\$ 1,7 mil por mês. Como moro sozinha e não tenho filhos, é o suficiente”, diz ela, que complementa a renda vendendo cosméticos de porta em porta.

O sócio do bar, Aylton Tristão, conta que ficou inseguro de fazer contratações pelo regime intermitente, mas buscou assessoria jurídica e viu que seria boa opção para seu negócio. “Nosso movimento é maior de quinta-feira a sábado e não faz sentido manter uma equipe grande nos outros dias.

Ao mesmo tempo, não queria ter funcionários sem registro. Foi uma forma de regularizar”. Além de Denivea, ele tem mais um funcionário intermitente numa equipe de 12 pessoas e pretende abrir novas vagas nesse sistema.

O advogado trabalhista Julio Conrado, do escritório FNC Fritz, Nunes e Conrado, diz que a vantagem desse tipo de contrato é a equiparação de direitos com funcionários com jornada diária. Para ele, o número de vagas nessa modalidade só não é maior porque a economia ainda está estagnada.

Supremo julgou só 1 de 6 temas polêmicos da reforma trabalhista

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 10-11-2018)

Gratuidade de justiça e trabalho de gestante em ambiente insalubre ainda estão sem resposta

Um ano após a reforma trabalhista do governo Michel Temer, de seis temas levados ao STF (Supremo Tribunal Federal), em 29 ações, apenas um já foi julgado.

Em junho, os ministros decidiram pela constitucionalidade do fim do imposto sindical obrigatório. De uma vez, a corte eliminou as controvérsias apresentadas em 20 ações. Ainda estão pendentes, porém, nove processos.

Eles tratam da gratuidade da Justiça, da definição do valor do pedido no processo, da correção das ações trabalhistas pelo índice da poupança em vez da inflação, do contrato intermitente e também do trabalho de gestante e lactante em ambiente insalubre.

Esses casos ainda não têm data de julgamento. Segundo a assessoria do STF, o presidente da corte, Dias Toffoli, não definiu a pauta de 2019.

Só o processo contra o trabalho intermitente, ajuizado pela Fenepospetro (federação dos trabalhadores de postos de combustíveis), está pronto para julgamento. O caso está sob relatoria de Edson Fachin.

A PGR (Procuradoria-Geral da República) já deu parecer pela constitucionalidade desses contratos, nos quais os funcionários recebem pelas horas trabalhadas.

A modalidade é especialmente atrativa para os setores de serviço e comércio, mas advogados dizem que empresas ainda se sentem inseguras para aderir.

Na ação, a Fenepospetro argumenta que a possibilidade de firmar um contrato sem estabelecer carga horária e, conseqüentemente, salário viola incisos do artigo 7º da Constituição sobre direitos dos empregados, como a duração de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais.

“Há na lei federal a previsão de contrato intermitente para o trabalhador portuário avulso, o que se fez foi estender uma norma específica para as demais categorias. A tendência é que o tribunal acolha a modalidade”, diz Maurício Tanabe, professor da FGV e sócio do Campos Mello Advogados.

Mais difícil de prever o desfecho, no entanto, deve ser o julgamento de uma ação da PGR sobre a Justiça gratuita. Ela já começou a ser julgada, mas foi suspensa por pedido de vista do ministro Luiz Fux.

Esse é considerado o processo mais importante por especialistas.

Os artigos contestados na ação, ajuizada pelo então procurador-geral Rodrigo Janot, impõem pagamentos de honorários de sucumbência e periciais caso o trabalhador seja derrotado, mesmo que ele seja beneficiário da Justiça gratuita, cujo acesso é garantido pela Constituição.

Uma declaração de inconstitucionalidade, pelo STF, desses dispositivos da CLT pode levar ao aumento das ações na Justiça, dizem advogados.

A queda nos processos é uma das marcas da reforma. De dezembro de 2017, primeiro mês completo da lei em vigor, a setembro, o volume de novos processos nas varas caiu 38%.

O novo texto ampliou o escopo de usuários em potencial da Justiça gratuita. O benefício pode ser dado a quem recebe salário de até 40% do teto do INSS, equivalente a R\$ 2.258,32 hoje. Antes, o benefício se destinava a quem tivesse salário de até o dobro do mínimo (R\$ 1.908).

Mas a lei passou a exigir também comprovações de que o trabalhador não consegue arcar com as custas do processo.

O novo texto incluiu também uma determinação que só permite à reclamante que não justifica ausência em audiência entrar com nova ação contra o empregador se quitar o pagamento das custas do processo anterior.

Na ação, a PGR alega que as novas regras dificultam o acesso à Justiça gratuita e “inviabilizam o trabalhador economicamente desfavorecido de assumir riscos naturais da demanda trabalhista”.

Fernando Lima Bosi, advogado da área trabalhista do Machado Meyer, diz que não eram exceções os casos de pessoas com salários mais elevados que entravam com pedido de gratuidade, mas pondera que a “punição” para o reclamante que falta à audiência pode sim significar uma limitação do acesso à Justiça gratuita.

“O entendimento que temos é que a maioria dos ministros deve considerar a norma constitucional, mas com alguma limitação, como o próprio [Luís Roberto] Barroso indicou.”

Barroso é o relator no processo no STF e acatou parcialmente os argumentos da PGR. Votou pela constitucionalidade dos pontos da reforma que restringem o acesso à gratuidade na Justiça do Trabalho, mas sugeriu critérios para limitar os pagamentos por parte dos beneficiários.

Edson Fachin, o segundo a votar, defendeu a procedência total do pedido da PGR.

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, professor da PUC-SP, diz que decisões no STF uniformizam o encaminhamento de questões em outras instâncias do Judiciário.

“Melhor seria que as decisões fossem aos poucos sendo construídas dentro da Justiça do Trabalho pela jurisprudência, mas o Supremo vem sendo provocado em diversos temas e não pode se calar diante disso.”

Trabalho intermitente ganha adesão após a reforma trabalhista

12/11/2018 – Fonte: PEGN (publicado em 11-11-2018)

Os setores de comércio e serviços são os que mais aderiram aos contratos intermitentes; Magazine Luiza, por exemplo, empregou 5 mil funcionários nesse regime



Denivea, que faz trabalho intermitente em bar, ao lado do seu patrão, Aylton Tristão (Foto: Estadão Conteúdo)

Novos modelos de contratação introduzidos pela reforma trabalhista vêm ganhando adesões. Um deles é o contrato intermitente – quando a pessoa recebe por período de trabalho. O outro é o parcial, com duração de até 30 horas semanais. Atualmente há quase 50 mil trabalhadores com jornadas intermitentes ou parciais.

Se o ritmo mensal de contratações se mantiver, o ano deve terminar com cerca de 65 mil vagas nessas modalidades. O número equivaleria a 17% de um total de 375 mil empregos formais que devem ser abertos este ano (saldo de contratações e demissões), segundo projeção da LCA Consultores.

“É um número importante para o primeiro ano da medida, sabendo que ainda existe muita insegurança jurídica em relação à aplicação das novas normas”, diz Cosmo Donato, economista da LCA.

Os setores de comércio e serviços são os que mais aderiram aos contratos intermitentes. O grupo de varejo Magazine Luiza empregou 5 mil funcionários nesse regime. Um deles é Ronaldo Cortes da Silva, de 26 anos, que há dois meses trabalha no setor de estoque de uma das lojas do grupo em São Paulo.

Ele pode ser convocado 15 dias ao mês, mas atualmente trabalha até seis dias, em jornada de oito horas. Silva é avisado um dia antes, dependendo da demanda da loja, e pode aceitar ou não. “Antes eu trabalhava por conta própria com artesanato, mas prefiro a situação atual.”

Interesses. Denivea de Matos, de 33 anos, diz estar satisfeita com seu contrato como atendente, três dias por semana, em um bar em Brasília. Antes exercia a mesma função, mas sem carteira assinada. Perdeu o emprego e, após a reforma, foi convidada para o trabalho intermitente.

“Foi um encontro de interesses. Eu queria continuar na função e ainda tenho acesso aos benefícios que os funcionários fixos têm. Ganho entre R\$ 1,3 mil e R\$ 1,7 mil por mês. Como moro sozinha e não tenho filhos, é o suficiente”, diz ela, que complementa a renda vendendo cosméticos de porta em porta.

O sócio do bar, Aylton Tristão, conta que ficou inseguro de fazer contratações pelo regime intermitente, mas buscou assessoria jurídica e viu que seria boa opção para seu negócio.

“Nosso movimento é maior de quinta-feira a sábado e não faz sentido manter uma equipe grande nos outros dias. Ao mesmo tempo, não queria ter funcionários sem registro. Foi uma forma de regularizar.” Além de Denivea, ele tem mais um funcionário intermitente numa equipe de 12 pessoas e pretende abrir novas vagas nesse sistema.

O advogado trabalhista Julio Conrado, do escritório FNC Fritz, Nunes e Conrado, diz que a vantagem desse tipo de contrato é a equiparação de direitos com funcionários com jornada diária. Para ele, o número de vagas nessa modalidade só não é maior porque a economia ainda está estagnada.

Guedes assumirá funções do Trabalho e aprofundará flexibilização de direitos

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Superministro deve receber secretaria de pasta extinta e criar carteira verde e amarela, sem CLT

A extinção do Ministério do Trabalho no governo de Jair Bolsonaro (PSL) deverá colocar a superpoderosa Secretaria de Políticas Públicas de Emprego nas mãos do futuro ministro da Economia, Paulo Guedes.

Com as atribuições do órgão sob sua responsabilidade, Guedes poderá levar a cabo uma das promessas de campanha do presidente eleito: a criação da carteira de trabalho verde e amarela.

A nova carteira, que existirá em concomitância com a atual, vai assegurar apenas direitos constitucionais, como férias remuneradas, 13º salário e FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).

Além da carteira, a secretaria concentra programas como seguro-desemprego e abono salarial, e o Codefat (conselho do Fundo de Amparo ao Trabalhador), o que amplia a força de Guedes. Em 2018, o FAT teve previsão orçamentária de R\$ 76,8 bilhões.

O rearranjo ministerial com essa estrutura bilionária integra um conjunto de mudanças planejadas pelos assessores de Bolsonaro dentro de um projeto maior, que prevê o aprofundamento da reforma trabalhista de Michel Temer.

As novas regras da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) completam neste domingo (11) um ano. O principal efeito da reforma se deu no volume de processos na Justiça do Trabalho (veja quadro).

Na esteira das ideias liberais de Guedes, a equipe de Bolsonaro que trata do tema tem a meta de avançar na flexibilização dos contratos de trabalho, sob o argumento de que o fim do engessamento tende a ampliar o número de vagas.

Críticos, porém, preveem um esvaziamento da CLT caso seja criada a carteira verde e amarela, na qual seriam anotados contratos com regime mais flexível, em que o trabalhador aceite menos direitos trabalhistas em troca de uma remuneração maior.

Quaisquer direitos e deveres que estejam fora da Constituição —como, por exemplo, a duração da jornada e o regime de férias— seriam fixados em negociação entre empregador e trabalhador, caso a caso, em uma exacerbação do “negociado sobre o legislado”.

A princípio, a escolha entre as duas carteiras caberia apenas aos novos trabalhadores que estão chegando ao mercado e ainda não tiveram vínculo empregatício.

A carteira verde e amarela também seria a entrada para o regime de Previdência de capitalização (em que a aposentadoria é resultado do que o trabalhador foi capaz de poupar ao longo da vida).

Na campanha, Guedes disse à GloboNews que a carteira azul representaria o emprego tradicional. "Porta da esquerda: você tem sindicato, legislação trabalhista para te proteger, encargos."

A CLT valeria para os contratos da carteira azul, do "sistema antigo". A verde e amarela seria o "novo sistema".

"Se houver para os mais jovens uma mera opção, na carteira verde e amarela, as empresas vão aceitar quem tem a verde e amarela e, em 20 anos, não teremos trabalhadores da CLT", afirmou Guilherme Feliciano, presidente da Anamatra (associação dos juizes trabalhistas) e professor da USP (Universidade de São Paulo). "Ela torna obsoleta a CLT, torna letra morta a CLT. Preocupa sob vários aspectos."

Bolsonaro tem criticado com frequência o que vê como um excesso de direitos garantido pela legislação atual.

"Aqui no Brasil tem direito para tudo, só não tem emprego", disse o presidente eleito em transmissão ao vivo em redes sociais na sexta-feira (9).

"Já ouvi a esquerda falar 'ele quer acabar com direito trabalhista'. Então, antes que falem besteira esse pessoal da esquerda e alguns órgãos de imprensa, os direitos trabalhistas estão no artigo 7º da Constituição", afirmou.

"Está cheio de direito lá. Não tem como tirar, não vou dar murro em ponta de faca, é cláusula pétrea. É o país do direito. Você tem tanto direito e não tem emprego. O que queremos? Destruir a economia", afirmou Bolsonaro.

A adoção de contratos mais flexíveis ajudou a gerar mais empregos em países como a Alemanha e a Espanha, segundo o economista Bruno Ottoni, do Ibre/FGV (Instituto Brasileiro de Economia) e da consultoria IDados.

Os primeiros resultados costumam levar cinco anos para aparecer. No Brasil, neste primeiro ano de reforma trabalhista, o efeito sobre a geração de postos de trabalho foi baixo, na avaliação de Ottoni.

Segundo dados do Ministério do Trabalho, as novas modalidades de emprego (contratos intermitentes e parciais) geraram 55 mil postos de trabalho até setembro. Já o trabalho informal (sem carteira assinada) e o trabalho por conta própria abrigaram mais 1,186 milhão de pessoas nos 12 meses até setembro, segundo o IBGE. Quase 12 milhões disseram que buscaram emprego e não conseguiram.

Para esse contingente, a carteira verde e amarela não teria utilidade, a menos que pudesse abarcar os trabalhadores que já estão na ativa.

Essa, porém, não é a proposta dos economistas de Bolsonaro. O mais provável, segundo o desenho feito até agora, é que quem optar pela carteira verde e amarela siga com ela durante a carreira, até mesmo por não contribuir para o atual sistema de Previdência.

O chefe do Ministério Público do Trabalho, Ronaldo Fleury, critica o argumento de mais flexibilização como motor de empregos. "[Isso] não vai aumentar a empregabilidade nem diminuir a informalidade. Só vai tirar direitos."

O professor de direito do trabalho da USP Flávio Roberto Batista, por sua vez, vê a proposta da nova carteira como “um devaneio”.

“A proposta fala em escolher entre a carteira azul, com direitos, e uma verde e amarela, sem. Isso viola a irrenunciabilidade de direitos. A medida é completamente inconstitucional. É um devaneio.”

Interlocutores de Bolsonaro falam em prosseguir com a modernização da lei trabalhista. A atual reforma, contudo, não teria ajustes, e suas alterações não seriam revistas.

Futuras mudanças trabalhistas seriam capitaneadas pelo superministério da Economia de Guedes, que reunirá funções do Trabalho, Planejamento e Mdic (Indústria, Comércio Exterior e Serviços).

Outras atividades da pasta a ser extinta, como fiscalização, caberão ao Ministério da Justiça, de Sergio Moro.

Estrutura da pasta e a previsão legal

Secretaria de Políticas Públicas de Emprego

Atribuições:

Carteira de Trabalho e Previdência Social

Seguro-desemprego

Abono salarial

Estudos da legislação trabalhista

Apoio ao trabalhador desempregado

Codefat (conselho do Fundo de Amparo ao Trabalhador)

R\$ 76,8 bi

é o orçamento do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), sob responsabilidade da secretaria que ficará com Paulo Guedes

Principais direitos trabalhistas constitucionais

FGTS

13º salário

Salário mínimo

Férias remuneradas

Aviso prévio

Seguro-desemprego

Repouso semanal

Licença-maternidade

Justiça supermãe foi um dos estopins para reforma trabalhista, diz Ives Gandra Filho

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 10-11-2018)

Um ano após nova CLT, ex-presidente do TST comemora qualidade das novas ações

Ministro do TST (Tribunal Superior do Trabalho), Ives Gandra da Silva Martins Filho, 59, afirma que o ativismo judicial foi um dos estopins para a reforma trabalhista. Durante a tramitação das mudanças da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Gandra esteve à frente da corte e comandou a Justiça do Trabalho em um período turbulento e de contestações.

Para ele, o perfil intervencionista de alguns magistrados acabou sendo danoso para as relações de trabalho.

"É como a supermãe. Ela vai protegendo tanto o filho que depois ele não consegue se defender, enfrentar as situações, as dificuldades do mercado", afirma.

Passado um ano da reforma, em vigor desde 11 de novembro de 2017, Gandra comemora a queda do número de ações e destaca a qualidade dos pedidos feitos nos processos. "Hoje, o processo do trabalho é responsável."

Apesar de a redução no volume de novas ações ser drástica, ele diz que a queda do desemprego, prometida na reforma, ainda é paulatina.

Para Gandra, as mudanças na CLT são "o maior legado" do governo Michel Temer. Ele espera que Jair Bolsonaro preserve essa herança.



O ministro Ives Gandra Filho, na casa de seu pai, o advogado Ives Gandra, em São Paulo - Patricia Stavis/Folhapress

Qual balanço o sr. faz deste primeiro ano de reforma trabalhista?

O mais marcante foi a queda drástica do número de ações trabalhistas que entram na Justiça do Trabalho. Depois vem a qualidade das ações.

Antes havia muitos pedidos, houve uma redução substancial, em torno de 60% menos pedidos. Pedidos como danos morais caíram drasticamente, mais de 80%.

O dano moral era algo que havia se banalizado, toda a ação trabalhista vinha com pedido de dano moral.

O motivo dessa queda nas ações foi o fato de, se exigirem honorários advocatícios também do empregado que litigar e não tiver razão, ele vai pagar o advogado da outra parte.

Além disso, como reduziu o número de pedidos, o trabalhador passou a pedir aquilo que ele realmente não recebeu e o que ele conseguia provar que não recebeu. O percentual de procedência das ações [quando é aceita pela Justiça], com isso, chegou a quase 90%.

Com tudo isso, podemos dizer que hoje o processo do trabalho é responsável.

Antes os reclamantes eram irresponsáveis? Havia uma forma aventureira de ajuizar as ações?

O que havia era o fato de o trabalhador, na pior das hipóteses, não ganhar nada.

Dois fenômenos ocorriam e eram muito criticados: a aventura judicial, como "vou ver se consigo algum dinheiro mesmo que não tenha razão"; e a outra era a captação de clientela, ou seja, não era o trabalhador que procurava o advogado, era o advogado que procurava o trabalhador.

Com esse panorama, tínhamos no Brasil um nível de litigância que superava o de muitos países.

Muitas multinacionais tinham 90% das ações trabalhistas no mundo aqui no Brasil, a ponto de algumas terem 20 ações nos EUA, 15 na Europa, quatro na Ásia e 2.000 a 3.000 ações no Brasil.

O sr. disse que as procedências chegam a 90%. Qual era o nível antes?

O nível de procedência parcial chegava a 60%, 70%, ou seja, pelo menos um dos pedidos feitos tinha procedência. Antes, uma ação trabalhista podia ter 35 pedidos. Hoje, ela tem cerca de sete. E ainda é muito.

Na Justiça comum, faz-se um pedido, uma indenização. Na Justiça do Trabalho, cada pedido tem de ser analisado individualmente. Com menos pedidos, é possível ter uma agilidade maior.

O que precisa mudar no contrato intermitente?

Tem de ficar claro quais os direitos que tem esse intermitente, porque, quando você o traz para a formalidade, ele vai passar a ter Previdência Social, assistência médica, mesmo que por um período pequeno, ele vai ter um marco regulatório, vai ter carteira assinada.

Isso faz com que esse trabalhador saia da informalidade e as próprias empresas também. Quanto mais detalhado for esse marco regulatório, mas que tenha a sabedoria de ser flexível, mais gente sairá da informalidade.

Um dos pontos mais polêmicos da reforma é a questão da estrutura sindical, que acabou com o imposto obrigatório. Muitos teóricos dizem que era necessária também uma reforma sindical. O próximo governo e o Congresso terão esse desafio e deveriam enfrentá-lo?

Há algumas resistências do setor sindical à mudança porque estavam muito acomodados. A reforma em relação à contribuição sindical foi uma vitória tão grande que os outros dois pilares do sistema sindical também vão cair, como a unicidade sindical.

No nosso sistema, o Estado garante todos os direitos e as prerrogativas apenas para um sindicato por território e garantia a fonte de receita. Isso fez com os representantes se perenizassem nas respectivas direções, muitos deles 40 anos.

Aquilo que parecia impossível, que a contribuição sindical deixasse de ser obrigatória, foi aprovado. O Congresso resistiu ao lobby dos sindicatos.

Agora, os próprios sindicatos vão acabar se aglutinando para sobreviver. Essa aglutinação natural dos sindicatos vai permitir o pluralismo.

Outro ponto que sustentou a reforma trabalhista foi a criação de emprego, mas, até agora, isso não se concretizou como esperado. Por quê?

Houve redução drástica das ações trabalhistas, está havendo uma redução paulatina do desemprego.

Enquanto não se der a segurança jurídica para o empresário de que ele pode contratar porque a reforma está pacificada, ele fica um pouco com o pé atrás.

Isso depende em parte de ações que estão no STF [Supremo Tribunal Federal] e de quais serão as decisões, mas, no fundo, de a jurisprudência ir referendando.

O sr. disse há um ano que seria necessário perder um pouco de direito para garantir emprego. Mantém essa opinião?

Quando eu digo reduzir direito, não é reduzir legalmente direito. Para entender o contexto, havia muitas lacunas na CLT.

A jurisprudência trabalhista foi ampliando direitos com base na aplicação de princípios. Legalmente, o empregador não tinha a obrigação de dar essa ou aquela vantagem. Vem a Justiça do Trabalho e diz que vai ter de pagar essa vantagem. Foi aumentando o número de encargos trabalhistas.

Chegou uma hora em que a conta começou a ficar muito pesada, começaram a crescer a taxa de desemprego e a informalidade. A reforma trabalhista supriu as lacunas, criando direitos, marcos regulatórios, como a terceirização e o trabalho intermitente, mas em condições não tão vantajosas como eram as condições que estavam sendo propostas pela jurisprudência.

Já houve ministro do STF que disse que o TST era praticamente um tribunal soviético. O sr. acredita que a Justiça é pró-trabalhador?

A lei trabalhista é protetiva, é parcial, ela protege o trabalhador. O desafio do juiz trabalhista é aplicar imparcialmente uma lei que é parcial. A lei é parcial, o juiz não pode ser parcial.

Quem defende o direito do trabalhador é o sindicato, não um juiz. Também não cabe ao Ministério Público querer ampliar os direitos do trabalhador nem defender o trabalhador. O Ministério Público defende a ordem jurídica que protege o trabalhador. O nosso sistema é bem pensado.

O que começou a acontecer e foi um dos estopins da reforma trabalhista?

Aquilo que caracteriza muito hoje o nosso Judiciário, que é o ativismo judicial: a partir de princípios, criar obrigações econômicas.

O princípio mais usado hoje é o da dignidade da pessoa humana. Quando começamos a usar demais esses princípios, ampliando superlativamente os direitos trabalhistas por meio dos princípios, você desequilibra a balança da Justiça.

Os juízes estão tendo uma atuação imparcial agora?

Não estou dizendo que os juízes são parciais. Isso é um pecado mortal. O que acontece é muito mais pela vertente de uma visão ativista.

Como na política, há magistrados que têm uma visão mais intervencionista e outros mais liberal. Acho que essa visão intervencionista foi reduzindo a margem de negociação entre sindicatos e empresas por entender que a margem de direitos indisponíveis era maior.

Na minha visão, isso acabou desprotegendo o trabalhador. É como a supermãe. Ela vai protegendo tanto o filho que depois ele não consegue se defender, enfrentar as situações, as dificuldades do mercado.

Uma coisa é uma proteção no papel que te dou através de uma decisão judicial. Outra é eu garantir para você o emprego quando você deveria acertar com o empregador as regras do jogo: "Pode baixar meu salário e manter minha fonte de renda".

Qual sua expectativa com o governo Bolsonaro?

A minha expectativa é que se preserve esse legado do governo [Michel] Temer, acho que a reforma trabalhista foi o maior legado que ele deixou, no sentido de colocar o Brasil de novo em condições de competir internacionalmente.

Num eventual governo Bolsonaro, o sr. alimenta a esperança de chegar ao Supremo?

Ministro do Supremo é uma escolha pessoal do presidente da República, é algo que não existe eleição ou concorrência. A minha carreira foi toda feita na Justiça do Trabalho.

Uso uma frase do Antigo Testamento: "Aprende o teu ofício e envelhece nele". A matéria trabalhista me é muito cara.

Quando morreu o ministro Teori [Zavascki] e meu nome surgiu, uma das coisas que me emocionaram muito foi ver a quantidade de pessoas que pediam meu nome pelas minhas convicções e pelos valores morais e cristãos que eu sempre defendi.

Houve muitos ataques, me chamaram de homofóbico, machista. A minha gestão foi a que mais teve participação feminina no TST.

Tenho também amigos homossexuais. Uma coisa é ser amigo e a outra é admitir que seja comparado a casamento. Até pode sair uma lei que garanta os direitos em uma sociedade de vida comum.

Eu não patrulho ideologicamente ninguém, mas não admito ser patrulado. As minhas convicções eu vou morrer defendendo.

Comércio economiza R\$ 1 bi com reforma trabalhista

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR (publicado em 11-11-2018)

As empresas do comércio economizaram neste ano, até agosto, R\$ 748,7 milhões em indenizações aos empregados por causa da reforma trabalhista, que entrou em vigor há exatamente um ano, no dia 11 de novembro de 2017. Até o fim deste ano, essa redução de gastos pode chegar a quase R\$ 1 bilhão.

Essa é a principal conclusão de estudo da Confederação Nacional do Comércio (CNC) feito para avaliar os impactos do primeiro ano de vigência da reforma trabalhista. “R\$ 1 bilhão de redução de gastos com indenizações trabalhistas é muito e pode melhorar o caixa das empresas do comércio”, diz o economista-chefe da CNC, Fabio Bentes, responsável pelo estudo.

Para calcular o corte nas despesas com indenizações, Bentes considerou a retração de mais de 30% neste ano no número de processos trabalhistas e o valor médio das indenizações pagas na Justiça. Também levou em conta o total desembolsado no ano passado pelo comércio com rescisões, que inclui processos que correm na Justiça e acertos feitos diretamente entre empresa e empregado.

Em 2017, o comércio pagou R\$ 9,3 bilhões de indenizações trabalhistas, segundo dados do IBGE. Desse total, um terço foi por conta de indenizações pagas na Justiça e dois terços de rescisões fechadas entre empregados e empregadores. “Como a legislação ficou mais flexível, os pagamentos diretos também caíram”, diz Bentes.

O estudo também concluiu que o ganho no salário inicial obtido pelos trabalhadores formais admitidos como intermitentes ou em regime de tempo parcial – modalidades de contrato introduzidas pela reforma – é maior em relação ao salário médio da economia.

Entre abril e setembro, os trabalhadores admitidos em contratos intermitentes iniciaram com salário de R\$ 906,82, ligeiramente acima do valor médio do total de admitidos pelo mercado formal no mesmo período (R\$ 899,24). No caso de contratos por tempo parcial, a remuneração média foi de R\$ 1.004,36, com ganho de 20,5% comparado ao salário recebido por trabalhadores formais com jornadas de 16 a 20 horas semanais.

Os dados são do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho. Bentes avaliou os dados a partir de abril para ter informações mais consistentes, relacionadas a um período de seis meses de vigência da reforma.

“A reforma não frustrou o trabalhador, pelo contrário. Nas novas modalidades de contratos o salário médio foi um pouco maior”, diz Bentes. Ele atribui o ganho na remuneração à economia nos encargos que houve para o empregador ao aplicar as

novas modalidades de contratação. Mas, do ponto de vista de geração de vagas, a reforma não engrenou, mostra o estudo. Menos de 1% das vagas formais abertas entre abril e setembro foram intermitentes ou por tempo parcial, situação creditada por Bentes à fraqueza da economia.

Selvagem. O presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo, Ricardo Patah, diz que a queda nas ações em razão da insegurança jurídica deve se reverter no próximo ano.

A entidade prepara diversas ações coletivas, envolvendo cerca de 5 mil comerciários, e questiona vários itens, como o trabalho intermitente. "Tem uma empresa que contratou intermitentes pagando R\$ 4,85 por hora, para período de 5 horas semanais.

O trabalhador recebe R\$ 100 por mês, mas, se quiser participar do sistema previdenciário tem de recolher R\$ 80", diz. "É uma forma selvagem de contratação."

O sindicalista, que também preside a central UGT, diz que, apesar de ser contra o que chama de "fábrica de ações", esse "ganho comemorado de R\$ 1 bilhão vai ser evaporado no ano que vem".

Em carta a Bolsonaro, economistas defendem questão ambiental

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Texto pede políticas de controle do desmatamento e de reconhecimento de territórios quilombolas e indígenas

Um grupo de 106 economistas preparou uma carta, endereçada ao próximo governo federal, de Jair Bolsonaro (PSL), com propostas de reformas econômicas, políticas sociais e de defesa do ambiente.

As sugestões incluem, como esperado, medidas consideradas importantes pelo mercado: simplificação tributária, reformulação do sistema previdenciário, medidas de controle fiscal e autonomia do Banco Central.

Mas há também propostas para questões sociais, de combate ao desmatamento, de educação e de segurança pública, entre outras áreas.

Nelas, os economistas defendem, por exemplo, políticas de combate à pobreza, de controle do desmatamento e de reconhecimento de territórios quilombolas e indígenas —com sugestões para aprimorar os programas existentes.

Entre os economistas que assinam a "Carta Brasil" estão Bernard Appy (que ficou conhecido por sua proposta de reforma tributária), Cláudio Frischtak (sócio da consultoria Inter.B), Alexandre Schwartzman (consultor, ex-diretor do Banco Central e colunista da **Folha**) e Márcio Holland (ex-secretário de Política Econômica do Ministério da Fazenda no governo Dilma Rousseff e pesquisador da FGV).

Também integram a lista Octavio de Barros (ex-economista chefe do Bradesco), Naercio Menezes (Insper), Elena Landau (ex-diretora do BNDES) e Ana Carla Abrão (consultoria Oliver Wyman e ex-secretária da Fazenda de Goiás).

"É um grupo amplo, há economistas que participaram de campanhas de diferentes candidatos. Conseguimos encontrar um denominador comum, com propostas baseadas em evidências empíricas e estudos", afirma a economista do Ibre/FGV (Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas) Silvia Matos, uma das integrantes do grupo.

Ela conta que a ideia do documento surgiu antes das eleições, em um grupo de WhatsApp com cerca de 200 economistas. A publicação ficou para depois do segundo turno para evitar a impressão de apoio a algum candidato, diz. Nem todos os membros que contribuíram para a discussão assinaram a carta.

É o caso, por exemplo, de economistas que hoje integram a equipe econômica de Bolsonaro, como Paulo Coutinho, da UnB, e Luciano de Castro, da Universidade de Iowa (EUA).

Os principais pontos de divergência em relação às propostas que têm sido apresentadas por Bolsonaro são aquelas nos campos social e ambiental.

“A questão da sustentabilidade tem sido pouco discutida. Ajuste fiscal é urgente, mas também vemos a importância de políticas sociais e de sustentabilidade, que talvez um economista mais liberal possa não ver”, afirma Matos.

“Há convergências [com o programa de Bolsonaro], mas pautamos outros pontos. A função do Estado é também a redução da desigualdade”, diz.

Entre as propostas do grupo estão a unificação de programas de transferência social, como o Bolsa Família e o BPC (Benefício de Prestação Continuada), a priorização dos recursos a famílias com crianças e jovens (que poderiam receber benefício adicional condicionado a metas de educação) e a avaliação mais frequente dos programas sociais.

Já a parte macro e microeconômica do programa elaborado pelos economistas apresenta mais pontos em comum com as propostas que têm sido debatidas por Paulo Guedes, futuro ministro da Economia de Bolsonaro.

Uma delas é a desvinculação completa do Orçamento público, que hoje prevê despesas mínimas com saúde e educação.

A carta também defende a eliminação parcial da estabilidade de funcionários do serviço público, a privatização de estatais deficitárias e a unificação da gestão econômica do governo no Ministério da Fazenda.

O documento não detalha uma reforma da Previdência, mas defende uma reforma do atual sistema de repartição, acompanhada de um plano de transição ao regime de capitalização no futuro.

Na parte de reforma tributária, apresenta-se a proposta de Bernard Appy, com a criação de um IVA (imposto sobre o valor agregado), que prevê a substituição de cinco tributos que hoje incidem sobre o consumo de bens e serviços por um imposto unificado.

A carta também propõe integrar a tributação da renda de pessoas físicas e jurídicas. Os economistas ainda propõem a redução dos subsídios fiscais dados a companhias e tributar lucros e dividendos, mas, ao mesmo tempo, reduzir a tributação das empresas para não desestimular seus investimentos.

A carta, que tem 88 páginas com o detalhamento das propostas, será apresentada e discutida nesta segunda-feira (12), em um evento no Rio de Janeiro.

As propostas da carta a Jair Bolsonaro

Macroeconomia

- Autonomia do Banco Central
- Responsabilidade fiscal

- Abertura comercial
- Reforma da Previdência

Infraestrutura

- Ampliar participação de setor privado
- Autonomia decisória e financeira a agências reguladoras
- Privatização de estatais

Políticas sociais

- Redução da pobreza
- Rearranjar Bolsa Família e estimular transição de beneficiados para mercado de trabalho formal

Sustentabilidade

- Combate ao desmatamento
- Comprometimento com reconhecimento de territórios quilombolas e preservação das terras indígenas
- Consolidar matriz elétrica sustentável

Guedes quer Joaquim Levy no BNDES, mas nome precisa ser avaliado por Bolsonaro

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Economista foi ministro da Fazenda por um ano durante governo Dilma Rousseff

A equipe de assessores econômicos do presidente eleito, Jair Bolsonaro (PSL), sondou o economista Joaquim Levy para presidir o BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social).

Paulo Guedes, futuro ministro da Economia, considera Levy um bom nome para cargo, segundo interlocutores da equipe. Assim como ele, Levy passou pela Universidade de Chicago (EUA).

A tendência é que Levy aceite o convite, pois a ideia lhe agrada.



O então ministro da Fazenda Joaquim Levy durante palestra em conferência de bancos em Lima, no Peru, em outubro de 2015 - Guadalupe Pardo/Reuters

No entanto, o convite precisa ser avaliado por Bolsonaro e sua equipe política. Existe resistência a quadros que estiveram ligados à gestão petista. Levy foi ministro da Fazenda no governo Dilma Rousseff (PT) em um de seus momentos mais críticos. Levy é engenheiro naval e PhD em economia pela Universidade de Chicago.

Era diretor do Bradesco até ser convidado para o cargo de ministro, em novembro de 2014. Ele permaneceu no posto até dezembro de 2015, quando foi substituído por Nelson Barbosa. Atualmente, Levy é diretor financeiro do Banco Mundial. Além disso, Guedes também tem manifestado o desejo de manter três nomes do governo Michel Temer na gestão Bolsonaro.

No desenho da equipe do presidente eleito, Ana Paula Vescovi, atual secretária-executiva do Ministério da Fazenda, ficaria com a presidência da Caixa Econômica Federal.

O atual secretário do Tesouro Nacional, Mansueto Almeida, seria mantido também na área econômica.

Guedes pretende ainda manter Ivan Monteiro, presidente da Petrobras, no comando da estatal.

Não há confirmações ainda de que os convites tenham sido aceitos.

Não sabemos ainda as implicações econômicas do conservadorismo cultural, diz Armínio Fraga

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo

Ex-presidente do BC considera impalatável a forma como Bolsonaro trata questões de gênero e raça

Nos últimos meses, o economista Armínio Fraga aprofundou reflexões sobre o papel da economia no desenvolvimento do Brasil. Chegou à conclusão de que o país demanda respostas mais completas.

“Mesmo quando falamos de economia, precisamos incluir hoje, aqui no Brasil, temas como Estado de Direito, respeito às minorias, fim da desigualdade, combate à violência —com uma postura de paz em relação à violência”, diz.



O economista Armínio Fraga, ex-presidente do Banco Central, em seu escritório no Rio de Janeiro - Ricardo Borges - 02.ago.2017/Folhapress

Ex-presidente do Banco Central na gestão de Fernando Henrique Cardoso, ele espera que o presidente eleito, Jair Bolsonaro (PSL), tenha sensibilidade para perceber o quadro político e social complexo que herdará.

“Há um receio, bastante difundido, sobre o que pode acontecer nessa área em função de declarações e posições históricas do presidente eleito. Isso é algo que só ele pode resolver”, afirma.

Numa entrevista à Folha, o sr. disse que o Brasil precisava de uma nova retórica na economia, deixar de ter vergonha da austeridade. Com esse novo governo há espaço para essa nova retórica?

Ali naquela altura, um dos temas de discussão era a austeridade. É polêmico. Virou palavrão em algumas partes do mundo. Eu tentava explicar por que é bom para as pessoas e países viverem dentro de seus limites.

Hoje, eu diria que uma resposta adequada para os desafios econômicos e sociais do Brasil —que são agudos por causa dessa monumental recessão que está agora se dissipando— envolve questões mais completas.

As pessoas precisam de um bom sistema econômico, e esse sistema econômico vive grudado umbilicalmente ao sistema político e à sociedade. Ele precisa dar respostas a vários temas. Mesmo quando falamos de economia, precisamos incluir hoje, aqui no Brasil, temas como Estado de Direito, respeito às minorias, fim da desigualdade, combate à violência —com uma postura de paz em relação à violência. Se não tocarmos nesses grandes temas, estamos deixando algo muito importante de fora.

Esses fatores não apenas influenciam a vida das pessoas e como elas se sentem. São fatores que têm grande peso nas decisões econômicas tanto de curto quanto de longo prazo. De curto prazo, afetam decisões diárias de trabalhadores e de empresas. De longo prazo, definem investimentos públicos e privados.

Você ainda tem o lado social clássico, propriamente dito. No caso dele, idem. No Brasil, você tem uma versão mais aguda de uma crise global. Temos um desemprego muito alto, um grau elevado de desalento, desesperança, frustração.

A sensação é que a desigualdade é algo permanente, estrutural —o que, infelizmente, a nossa história sugere que, se não é permanente e estrutural, é um problema de prazo longo, que existe desde sempre.

Esse tema precisa de respostas econômicas mais do que nunca. E isso inclui aquilo que afeta diretamente a vida das pessoas: o emprego, a renda, a capacidade de o indivíduo se desenvolver, de se educar. São questões que exigem respostas mais eficientes dos economistas.

Eu diria que os governos Fernando Henrique e Lula colocaram isso no mapa de uma forma muito clara. Mas o Brasil segue carente nessas áreas e os economistas precisam entender: o que se faz na economia tem por objetivo final melhorar o padrão de vida das pessoas, reduzir desigualdades e aumentar oportunidades. É algo assim. Isso não pode ser só retórico. Precisa estar no discurso e ser acompanhado de ações concretas. Ultimamente tenho pensado muito nesse tema nessa fase de mudança.

O sr. mencionou a importância do Estado de Direito, de se reconhecer minorias, o peso do desemprego. Ouvimos muitas declarações controversas a respeito desses e outros temas sociais durante e após a campanha. Bolsonaro disse há poucos dias que tem uma farsa no cálculo do desemprego; eleitores dele questionam o Bolsa Família, a legitimidade de o Estado dar auxílios aos mais pobres. Como o sr. interpreta questionamentos dos temas que acaba de mencionar, considera isso sensível?

Há um receio, bastante difundido, sobre o que pode acontecer nessas áreas em função de declarações e posições históricas do presidente eleito. Isso é algo que só ele pode resolver. Ele foi claro no discurso que apresentou no dia da eleição. Mas isso precisa ser posto em prática.

No dia seguinte, por exemplo, atacou a **Folha**. Não quero dizer que as pessoas não possam reclamar e questionar coberturas jornalísticas de uma maneira mais genérica, mas um ataque mais estrutural, assim, preocupa.

Estamos numa fase de observar o que vem por aí. Eu sempre entendi que temos de dar o benefício da dúvida, mas acompanhar. A partir daí, quem pode se posicionar e entrar nesses grandes temas que se posicione.

Temos grandes questões. O que fazer com a violência, com o crime organizado? Como lidar com essa questão de maneira efetiva? Fazer algo vai muito além de adotar a chamada "postura de rigor com o crime".

O crime está muito espalhado na nossa sociedade. O [crime organizado](#) tem muitos tentáculos. Ele acabou de se posicionar. Anunciou o juiz Sergio Moro como ministro da Justiça.

Como o sr. viu a indicação de Moro, que também foi alvo de questionamentos?

Moro é um ícone. O trabalho dele como juiz foi extraordinário pela extensão e coragem. Foram inúmeras decisões, deliberações e condenações contra pessoas que, historicamente, em outro momento, teriam se safado de uma forma ou de outra. Moro acumulou um imenso respeito.

Sempre há, por outro lado, polêmicas com pessoas que cruzam de um braço do governo para outro —e isso, de alguma maneira, está na cabeça das pessoas. É fácil para quem está olhando de fora dizer: “Ah, mas será que ele já teria agido como agiu pensando nisso?” Eu não creio, mas ao menos é o que a gente lê.

A nomeação agradou muita gente, provavelmente a maioria. Caberá a ele e ao novo governo mostrarem a quantas veem. Mas não é um movimento apenas com benefícios. Tem custos.

Na área econômica, os primeiros anúncios indicam corte de ministérios, como o Mdic [Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços]. É o caminho certo?

O caminho, no geral, parece seguir a longa história de Paulo Guedes, que é alguém mais liberal e com visão de disciplina fiscal.

Na prática, apresenta avanços no desmonte da fracassada nova matriz econômica [nome dado à política adotada no governo Dilma Rousseff que previa expansão fiscal, crédito barato de bancos públicos, câmbio desvalorizado]. Acho que faz sentido.

Mas os primeiros sinais mostram que não há tanto apoio assim às privatizações. Na questão da reforma tributária, que é urgente, apareceu a palavra CPMF —que faz com que eu comece a me coçar quando escuto. É cedo ainda. Acho que precisamos dar mais tempo para saber a equipe que ele está montando.

Mas existem grandes temas de caráter político-ideológico, que precisam ser discutidos. Todos os sinais são de que a opção envereda por uma linha liberal-conservadora.

O que o sr. chama de política liberal-conservadora?

É liberal no sentido de desejar a concorrência, minimizar a presença do Estado na economia. Essa parte, a meu ver, é uma solução progressista também. Mas há a questão ideológica.

Eu não acredito que seja possível encolher tanto o Estado nas suas funções mais fundamentais. Algumas coisas podem tentar. Paulo sempre defendeu o uso de vouchers na educação, por exemplo. São possibilidades a conferir. Ele vai caminhar nessa direção.

Mas ainda não sei muito o que dizer das implicações econômicas do conservadorismo cultural, que também está aí, desde a presença maior da religião até outros aspectos que são menos claros e alguns são difíceis —ah, vamos lá— são impalatáveis, falando diretamente.

O que o sr. considera impalatável?

Questões ligadas a temas de minorias, de gênero, de raça. Aparece ali um peso maior para aspectos religiosos, e os outros temas, pelos discursos históricos, certamente estão ameaçados. Que implicações econômicas isso têm também são perguntas importantes. Tudo isso está dentro de um caldeirão que pode esquentar.

Caldeirão pressupõe que não sabemos qual pode ser a reação social. É isso?

Exato. Desde 2013, está muito claro que a turma não vai mais ficar passiva acompanhando as coisas.

Num país que já está muito polarizado esse é um tema prioritário para o governo que venceu —ao menos deveria ser. Ele precisa dar uma acalmada. Eu gostei do discurso [de Bolsonaro]. Ouvi e depois li.

Gostei do trecho em que ele diz algo na linha “as pessoas têm de ter o direito de fazer suas escolhas; escolhas precisam ser respeitadas”. Maravilha. Foi um sinal. Mas precisa ser posto em prática.

O sr. conhece o Paulo Guedes há quanto tempo?

Conheço bem o Paulo. Fui aluno dele em 1979, na PUC-Rio.

Como ele era como professor?

Fiz dois cursos com ele. Um foi de tópicos de teoria monetária. Ele tinha recém-chegado de Chicago. Adotou uma linha diferente da usada aqui, que na época era mais concentrada na tentativa de se compreender a inércia inflacionária. O segundo grande tema era crise cambial.

Bem o Brasil daquela época...

Sim, bem o Brasil. E a PUC era onde mais se estudava isso. A PUC não era propriamente heterodoxa, mas o Brasil era um país meio heterodoxo e você precisava achar soluções que atendessem.

E o Paulo chega falando sobre temas mais associados à Universidade de Chicago, um centro hiper-importante, cheio de Prêmios Nobel. Foi ótimo o curso. Era complementar ao que estudávamos. Depois, ele deu matemática no mestrado. Dava exemplo, mas esse curso era mais árido. Por mais que se dê exemplos, matemática é matemática. A partir de então, sempre tive algum contato com ele. Estamos no meio dos economistas do Rio.

Ambos acreditaram a candidatura do apresentador Luciano Huck.

Ele primeiro. Foi um período interessante porque trazia uma grande novidade. Acaba que eu fiquei mais perto dele desde então. Quando eu me envolvi mais, o Paulo começava a conversar com Bolsonaro. Eu estive com o Paulo quando o Luciano anunciou que não iria concorrer. Acho que foi em fevereiro.

Muita gente duvida da capacidade de gestão de Guedes por falta de experiência no setor público e a controvérsia cresce porque já anunciaram a criação de superministério da Economia sob o comando dele. Isso é um problema?

A falta de experiência é uma realidade. Mas ele conhece economia e conhece o Brasil. Ele pode compensar isso contratando pessoas e usando a seu favor a máquina que vai estar lá, à disposição dele. Faz falta a experiência, sim.

Mas é inegável ser importante para o governo novas ideias. Ainda mais num momento como este. Essa é uma questão que pode ser administrada.

O superministério é outra coisa. É bom reduzir o número. Com 30, 40 ministérios, o presidente não consegue se reunir com a equipe. É uma estrutura hierárquica inadmissível. Em tese, você pode reduzir a dez. Mas tudo que acontece nos ministérios, de uma forma ou de outra, continuaria existindo.

O Marcílio Marques Moreira foi do ministério da Economia e funcionava. O ministro vai apenas ter de delegar mais. Mas reduzir ministério pode ser uma panaceia danada. Não quer dizer nada. Também vamos ter de esperar para ver.

Como foi a entrega da proposta de reforma da Previdência?

Foi por email. Ele está ocupado, com muita coisa na cabeça. Essa parte eu prefiro não comentar. A decisão de o que fazer é deles. O que não foi muito divulgado, mas também entregamos para eles foram sugestões de projetos de lei complementares. Mas agora que reforma, como e quando é uma questão para eles. Não fazemos parte dessa discussão.

Nossa proposta é abrangente e impactante. Quando se olha o tamanho do ajuste que é preciso fazer e o tamanho do gasto, me parece mais importante uma reforma assim, impactante. Mas a gente abre o jornal e vê que estudam aquela que está no Congresso. Ok.

As decisões são do governo. Não temos ilusões sobre resistências em relação a alternativas. A decisão que não pode ser evitada é a do ajuste fiscal. O governo pode até num primeiro momento utilizar receita extraordinárias, mas depois precisa do ajuste.

Eles já falaram que em um ano, um ano e meio, é possível zerar o déficit primário [resultado da contabilidade pública em que despesas superam as receitas, sem contabilizar ganhos e perdas com juros]. Isso é viável?

Se computarem como receita o dinheiro que vem do BNDES [Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social], que vem da Petrobras, pode até ser. Na minha contabilidade, zerar o déficit medido corretamente, não. Você pode compensar uma parte do impacto que a não zerada do déficit teria vendendo ativos.

Mas o que seria zerar o déficit de verdade?

Hoje o déficit está perto de 2% do PIB [Produto Interno Bruto]. Para zerar, seria reduzir esses 2%. Mas eu acho que precisa de um com 5%, 6%, para inverter a trajetória de aumento da dívida. E mesmo um de 5%, 6% faz uma trajetória de queda suave.

Mas pegar o dinheiro do BNDES produz apenas um efeito contábil. Ele fica rendendo juros que reverte recursos para o caixa do governo. O dinheiro da Petrobras sim, o governo recebe e pode dizer contabilmente ele faz parte da receita. Na medida que existe essa transferência ameniza o crescimento da dívida.

Mas para que o Brasil dê um salto de confiança, é inevitável que o Brasil faça um ajuste que coloque o resultado primário num superávit de 4% do PIB, calculado de maneira rigorosa, sem usar receitas extraordinárias de maneira abusiva.

O sr. foi coautor de um artigo que fala em reformar o RH do governo. Ele teria efeito nesse ajuste?

No longo prazo pode ajudar. A folha de pagamento do governo é alta em proporção do PIB, quando se compara com outros países. Mas não tem impacto no curto prazo a não ser dar um sinal do Estado e uma satisfação para a sociedade.

Seria uma verdadeira mudança no paradigma de gestão, onde tudo seria avaliado: a estrutura e os órgãos, com transparência, até o nível das pessoas, que também serão avaliadas para que suas promoções passem por essas avaliações.

As carreiras são diferentes, as pessoas precisam de metas e devem ser avaliadas e promovidas conforme essa avaliação.

Ninguém entendeu muito bem a ideia, mas Bolsonaro e Onyx Lorenzoni [deputado federal indicado ministro da Casa Civil] falaram em meta para o câmbio. O que lhe parece um sistema assim?

A experiência geral no mundo mostra que isso não funciona. Conhecendo o Paulo, sei que ele sempre defendeu regras e não políticas discricionárias. Não ficou mesmo claro sobre o que falavam.

E qual a sua opinião sobre a proposta de reduzir as reservas internacionais?

Isso é outra questão. Eu separaria. O governo pode fazer um estudo e concluir que pode usar. Eu acho bom o número que está aí, mas não foi fruto de nenhuma análise sistemática sobre o que representa.

Acho que seria saudável fazer um seminário, uma reflexão sobre qual seria o nível adequado de reservas. Se chegarem à conclusão que é preciso reduzir, precisa fazer um planejamento para vender. Lembre-se que vai colocar pressão sobre o câmbio.

Essa discussão poderia ser feita de maneira mais organizada –mas não estou cobrando nada do futuro ministro porque sei que ele vai caminhar nessa direção em função de tudo que ele defendeu a vida inteira.

Ele agora está sendo pressionado por perguntas de tudo quanto é lado. Nessas horas você vê que ele está debaixo de uma pressão enorme.

Muita gente falou que o mercado financeiro apoiou o candidato Bolsonaro, impondo calma e altas à Bolsa, queda no dólar. A tendência, porém, é de piora no cenário internacional. Como isso pode afetar o desempenho do novo governo?

Primeiro, acho que o mercado reagiu ao PT e ao não PT. Pelo histórico recente do partido, até pelo que disse o candidato, que rejeita reformas, rejeitou falar em mudar coisas aqui e ali. Do outro lado, você tinha o Paulo, e todos sabem o que ele pensa.

Agora, a visão parece ser –e é correta– que haveria espaço para crescer sem inflação. Até certo ponto. Houve um colapso do investimento. O problema é se vai haver investimento.

De fato, as condições pioraram no mundo. Acabou a era do dinheiro de graça. Os períodos de alta de juros sempre foram penosos para a periferia. Há protecionismo, que é ruim para todo mundo. E mesmo o grau de endividamento do mundo aumentou. O nível geral vem crescendo no planeta.

Ou seja, há uma certa fragilidade financeira. Isso caracteriza um quadro de condições adversas para frente. O Brasil entra frágil nesse ciclo.

O sr. é da geração que cresceu durante o que Bolsonaro chama de revolução e outras pessoas chamam de ditadura. Como o sr. vê o retorno dos militares ao poder?

Há uma diferença muito grande entre ex-militares assumindo posições no governo e militares no poder, baixando coisas como AI-5 [Ato institucional número 5, de dezembro de 1968, que suspendeu direitos constitucionais e impôs a censura].

A presença de mais militares parece garantida, resta saber o que exatamente vão fazer. Eles são preparados.

Não creio que militares da ativa têm interesse de assumir a encrenca que está aí. Não vejo esse ímpeto. Não temos mais Guerra Fria, essas coisas. Mas a conferir o que vem. Eles tendem a ser mais adeptos ao planejamento e adotar um certo dirigismo.

Pelo esboço, até o momento, os militares dariam diretrizes na área de infraestrutura, onde há problemas regulatórios e obras paradas.

Problemas não faltam aí. Independentemente de quem fique, a realidade é que o governo está quebrado, não tem dinheiro para fazer o que fez na década de 1970 – mesmo lá se endividou bastante. Será preciso um modelo que mobilize capital privado.

A estrutura regulatória vai ter de ser reforçada em, alguns casos, refeita. Isso não foi prioridade nos governos do PT. A área foi tratada como cabide de empregos. Já era claro o problema há dez anos.

Quem quer que venha –fique nas mãos de executivos com formação militar ou não–, a operação vai exigir a criação de um ambiente de confiança nas regras.

Temos como exemplo de sucesso recente a área de petróleo. As regras mudaram e o capital veio. É por aí. Ser militar ali ou não, em tese, não quer dizer nada. Precisa entender a arquitetura e acertar a regulação.

Na gestão dos militares foi o período em que mais se investiu em infraestrutura e menos no social. Isso muda no governo de Fernando Henrique, que coloca mais recursos em educação e saúde e criou um arcabouço regulatório.

É o que tentamos resgatar agora, dando uma boa arrumada no que se fez na regulação nos últimos anos.

No petróleo, entraram vários estrangeiros. Chineses investem pesado no setor de energia e Bolsonaro também deu declarações sobre fazer restrições aos chineses. Qual o risco dessa posição para a retomada?

Com frequência se ouve a palavra estratégico quando se discute a presença de capital estrangeiro, com frequência no caso chinês porque o investimento costuma ser feito por empresas estatais. Sempre se discute o que fazer com isso, que precauções tomar. Para começar, é bom lembrar que quem investe aqui sempre corre um risco maior do que nós que estamos recebendo o dinheiro.

O chinês coloca dinheiro num empreendimento de energia elétrica e, se algo der errado, não vai carregar o investimento para China; tampouco vai invadir o Brasil para ficar com ele. Tem questões ligadas à tecnologia: vai trazer ou não vai? São discussões complicadas.

A própria discussão EUA-China, em função de ocorrerem no estilo do atual presidente dos Estados Unidos, escondem algumas questões complexas. Não é só uma postura hipernacionalista simples –é porque é, queremos fechar e ponto.

A discussão sobre tecnologia lá é complexa. Os Estados Unidos é um grande produtor de ideias e tecnologias. É importante que essa produção seja respeitada.

No nosso caso é mais simples, como o Brasil é um país de baixo valor agregado, as exportações são de baixo valor agregado.

Muitas pessoas dizem: temos de aumentar o valor agregado de nossas exportações. Eu digo: não. Temos de aumentar o valor agregado de tudo. Em isso acontecendo, vamos exportar itens de maior valor agregado. Não tem essa discussão.

A nossa relação com a China sempre vai ser alvo de muita discussão e espero que seja feita de forma racional. Eles são grandes, são duros negociadores, não dão bobeira.

Nós vamos ter de sentar e ter essa relação. Não tem jeito. É do nosso interesse e dos chineses –e essa relação pode ser bem menos barulhenta que a dos Estados Unidos.

De 2014 para cá, tivemos o impeachment, um governo Michel Temer com muitas tensões e agora, enfim, uma nova eleição. O sr. se considera mais tranquilo em relação ao Brasil agora?

Desembocamos num país muito polarizado. O novo governo nem chegou.

A gente não sabe para valer qual é a realidade até que surja um estresse entre todas essas partes que precisam ser atendidas: os desequilíbrios macros, as demandas sociais, as tensões políticas. É cedo para relaxar.

Regime Geral: um ajuste para o equilíbrio

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo

A bala perdida atingiu Thiago, 14, enquanto brincava na Cidade de Deus, no Rio — conforme noticiou a Folha no início deste mês. Em abril, Luna, 1, morreu diante da precariedade dos hospitais de Pojuca (BA) —conforme relato do jornal sobre a alta na mortalidade infantil.

É possível que vários fatores tenham contribuído para essas tragédias, mas a precariedade na execução de políticas públicas se deve, em parte, à crescente limitação de recursos.

E essa será cada vez maior, enquanto não enfrentarmos a reforma da Previdência.

Muitos criticam a idade mínima para aposentadoria porque jovens e bebês que morrem prematuramente no Brasil não vão conseguir se aposentar.

Aos 65 anos de idade, a expectativa de vida é de 83 anos no Brasil. Ela atinge quase 82 anos em todos os estados e está em alta. Não devemos confundir-la com a expectativa de vida ao nascer, que está em 76 anos.

Esta, em geral, é menor por causa da violência urbana e da mortalidade infantil que tiraram a vida de Thiago e Luna.

O déficit atuarial no INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) é de R\$ 8 trilhões até 2060. Significa que todos devemos R\$ 30 mil a esse sistema.

Pagaremos de alguma forma: impostos, inflação elevada, endividamento ou cortes em áreas como educação, saúde e segurança.

Sendo assim, pensamos ser justa uma idade mínima inicial de cerca de 55 anos que chegue progressivamente aos 65. Essa é a prática em quase todos os países.

No Brasil, já é dessa forma nos casos de aposentadoria por idade e LOAS (assistência): benefícios recebidos tipicamente pelos mais pobres.

Além disso, já tivemos uma idade mínima de 55 anos até 1962. Naquele ano, mudamos a legislação para nos tornar um dos únicos 13 países a permitir aposentadoria por tempo de contribuição (ATC).

As conhecidas desigualdades brasileiras são reveladas na Previdência.

Por exemplo, por que o trabalhador urbano pode se aposentar antes do trabalhador rural? A média de idade na ATC urbana é de 52 anos para mulher (55 homem), enquanto a idade mínima para a aposentadoria rural é de 55 (mulher) e 60 (homem). Por que a pensão é sempre integral, mas o Bolsa Família é proporcional ao número de filhos?

Consideramos razoável que novas pensões sejam de 100% para famílias com filhos, mas respeitado um piso de 70% para o caso de um só dependente.

O que propomos não é diferente da regra em outros países. Essas mudanças são prementes, dado que o orçamento da pensão no INSS é maior que o orçamento federal da saúde ou da educação.

A maternidade também deve ser privilegiada na aposentadoria. Propomos que mães recebam adicionais de um ano de contribuição por filho. Isso compensa a tripla jornada e a dificuldade de contribuir.

O ajuste tem de preservar os mais pobres. Sugerimos restrições ao acúmulo de recebimento de benefícios (aposentadoria e pensão), algo inversamente proporcional à renda.

Além disso, oferecemos instrumentos mais efetivos para o combate à fraude. Mas não nos restringimos apenas às despesas. Nossa proposta estabelece uma progressiva cobrança de contribuição previdenciária para setores hoje isentos e forte rigor contra Refis de devedores.

O princípio que norteou nossa proposta é de distribuição equânime de ajuste para todos os membros da sociedade. Seja na despesa, seja na receita. Sabemos que existem desequilíbrios em todos os regimes previdenciários do país, para trabalhadores da iniciativa privada e para os servidores públicos.

Nesses últimos, há os maiores privilégios e injustiças, mas a maior parte do desequilíbrio, porém, está no INSS. Seu gasto anual é de quase R\$ 600 bilhões. E esse gasto aumenta em mais que um Bolsa Família por ano.

Esse sistema tem dezenas de milhões de segurados que vão se aposentar e deixar pensões num Brasil em que idosos vivem cada vez mais e famílias têm cada vez menos filhos.

Com a solvência do próprio Estado ameaçada, estão em risco os objetivos de erradicação da pobreza, de redução das desigualdades e de garantia do desenvolvimento nacional.

Acreditamos ser necessário e possível um novo pacto para a Previdência que vença esse desafio e auxilie os mais pobres.

Famílias brasileiras vivem crise em looping

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 11-11-2018)

Pesquisa aponta que lares enfrentam ciclo vicioso de sair do desconforto financeiro e retornar à insegurança

Apesar de a recessão ter oficialmente passado, o cenário de crise no Brasil, que provoca desemprego e inadimplência, constitui-se um ciclo difícil de ser quebrado.

Segundo a empresa global de gestão da informação Nielsen, as famílias estão vivenciando insegurança em “looping” nos últimos três anos: até conseguem sair de uma situação de desconforto financeiro, mas depois voltam a ter dificuldade em pagar dívidas e arrumar trabalho.

A mais recente edição da pesquisa 360º Consumer View, que reflete tendências de consumo de 53 milhões de famílias, identificou 12 milhões de lares saindo da crise entre 2017 e 2018, volume superior ao da passagem de ano anterior.

A Nielsen considera em crise um lar que tenha ao menos uma das pessoas desempregada e/ou com contas atrasadas.

Só que o levantamento apontou mais gente entrando na crise em 2018 do que saindo. Foram 15 milhões de novos domicílios nessa situação, o que elevou o total de lares na crise neste ano para 27 milhões —considerando 12 milhões de famílias que nem sequer saíram do quadro de aperto entre 2017 e 2018.

No ano passado, o saldo havia sido positivo: 7 milhões entraram na crise, enquanto 11 milhões saíram.

Se forem somados os dois períodos, de 2016 a 2017 e depois até 2018, 22 milhões de lares entraram na crise e 23 milhões saíram, mantendo um cenário geral em que cerca de 52% enfrentavam dificuldades orçamentárias.

“Como em 2017 a parcela de lares que entraram na crise foi inferior à daqueles que saíram —e juntamente com outras perspectivas econômicas—, a visão era que 2018 seria um ano mais positivo”, diz Ricardo Alvarenga, diretor da Nielsen e responsável pelo estudo.

“Mas, conforme atualizamos a pesquisa, percebemos que há mais gente entrando na crise do que saindo.”

De acordo com o levantamento, os lares que passam por esse ciclo vicioso têm nível socioeconômico médio e incluem crianças.

Com metade dos domicílios brasileiros na crise ano após ano, Alvarenga aponta que os hábitos de compra e de consumo desses grupos vão se alterando.

Entre as famílias que entraram na crise, 38% passaram a trocar de marcas, 22% reduziram os gastos, 67% estão endividadas no cartão de crédito e 12% recorreram ao crédito consignado.

Além disso, a parcela dos que perderam o emprego e buscaram rendas alternativas, como de babá ou motorista por aplicativo, chegou a 68% neste ano, ante 58% em 2017.

As tendências apontadas pelos números não divergem do que foi observado entre domicílios que saíram da crise.

Para a Nielsen, isso é outro indicativo de que a instabilidade é cíclica, pois até famílias que hoje não são mais atingidas pelo desemprego e/ou inadimplência mantêm hábitos de comportamento e consumo de tempos mais difíceis.

Para 2019, Alvarenga projeta uma recuperação ainda comedida e em ritmo similar ao de 2018.

“Por mais que existam movimentos políticos e econômicos que aumentem a confiança da indústria, entendemos que o crescimento da massa salarial, principal fator para a retomada do consumo interno, não vai acontecer em ritmo acelerado”, diz.

Os resultados da pesquisa 360º Consumer View, que é feita desde 2013, são projetados a partir do acompanhamento de cerca de 8.000 lares.

Prepare-se para pedir aposentadoria em 2019

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 1-11-2018)

Períodos de contribuição com falhas e trabalho sem carteira podem impedir concessão do benefício

O governo Jair Bolsonaro (PSL) ainda não começou, mas o presidente eleito e seu futuro ministro da área econômica, Paulo Guedes, já se movimentam para uma reforma no sistema de aposentadorias dos trabalhadores brasileiros.

Esse tipo de discussão causa apreensão nos segurados do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), especialmente entre os que estão em vias de completar as condições mínimas para o pedido de benefício.

Enquanto essa tentativa de reforma da Previdência não avança e ganha contornos mais sólidos, o segurado que já estava de olho na aposentadoria pode se antecipar e deixar o cadastro no INSS, o chamado Cnis, em dia.

Períodos de contribuição com falhas, trabalho sem carteira, laudos de tempo especial incompletos são exemplos do que pode atrasar, reduzir e até impedir a concessão da aposentadoria.

O melhor, então, é começar a resolver essas pendências. Quem completar as condições para aposentadoria até o dia da publicação de novas regras não será enquadrado nas mudanças, a menos que elas sejam mais vantajosas ao segurado.

Hoje, a aposentadoria por idade é concedida para homens a partir dos 65 anos e, para mulheres, a partir dos 60, se comprovarem 15 anos de contribuição.

Esse benefício é o mais concedido pelo INSS e, no mês de setembro, 10,7 milhões de pessoas o receberam.

No benefício por tempo de contribuição, a exigência é de 30 anos para mulheres e 35 para homens. As regras desses dois benefícios estão na mira do novo governo, além das aposentadorias especiais e de servidores públicos.

Enquanto regras como idade mínima dependem de o governo conseguir alterar a Constituição Federal, mudar o cálculo das aposentadorias é mais fácil, pois pode ser feito por projeto de lei ou por medida provisória.

O fator 85/95, que dá aposentadoria sem desconto, por exemplo, foi incluído em uma medida provisória enviada por Dilma Rousseff (PT), que na época tentava restringir a concessão de pensões.

O segurado que ainda não tiver as condições mínimas de aposentadoria quando as exigências mudarem será afetado pela reforma, mas cairá na regra de transição, que é um período de adaptação.

Na mais recente reforma, por exemplo, foi criado um pedágio, que na prática era um tempo extra de contribuição usado por quem esperava ter a aposentadoria de maneira proporcional, benefício extinto por uma emenda em 2003.

A proposta apresentada pelo governo Temer (MDB) também previa essa transição e um tempo de contribuição a mais. Nesse projeto, o pedágio seria de 30% em relação ao tempo que faltava para o benefício.

A reforma da Previdência é considerada a mais importante das medidas econômicas, pois as despesas com aposentadorias e pensões consomem boa parte da receita do governo e são responsáveis por déficit bilionário.

Não faça no desespero

- Ainda não há nada muito claro sobre o que deve ser alterado nas regras atuais, mas há a intenção de aprovar a idade mínima para as aposentadorias
- No entanto, não peça a aposentadoria apenas porque as regras podem mudar

Mudança nas regras

- Se alguma mudança for aprovada, haverá uma regra de transição
- Será um período intermediário, de adaptação aos novos requisitos
- Quem está próximo dos requisitos mínimos deve ser afetado
- Porém, quanto mais próximo o segurado estiver, menos ele ficará sujeito às mudanças

Direito adquirido

- Quem chegar às condições exigidas para se aposentar antes de as regras serem publicadas não perderá o direito
- Por exemplo, quem chegar ao 85/95 ainda neste ano poderá pedir o benefício, mesmo que uma reforma acabe com esse cálculo
- O mesmo vale para quem conseguir o tempo mínimo de contribuição antes da publicação de novas exigências

Complete os anos de contribuição

- Acesse o cadastro de contribuições, o Cnis, para saber quantas têm atualmente
- Se verificar que algum período está faltando, poderá agendar uma correção.

IPCA para 2018 passa de 4,40% para 4,23%, aponta Focus

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR

Após a divulgação dos dados mais recentes de inflação, os economistas do mercado financeiro alteraram a previsão para o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) de 2018.

O Relatório de Mercado Focus divulgado na manhã desta segunda-feira, 12, pelo Banco Central (BC), mostra que a mediana para o IPCA este ano passou de alta de 4,40% para elevação de 4,23%. A projeção para o índice em 2019 foi de 4,22% para 4,21%. Quatro semanas atrás, também estava em 4,21%.

O relatório Focus trouxe ainda a projeção para o IPCA em 2020, que seguiu em 4,00%. No caso de 2021, a expectativa foi de 3,97% para 3,95%. Há quatro semanas, essas projeções eram de 4,00% e 3,92%, nesta ordem.

A projeção dos economistas para a inflação em 2018 está dentro da meta deste ano, cujo centro é de 4,5%, com margem de tolerância de 1,5 ponto porcentual (índice de 3,0% a 6,0%). Para 2019, a meta é de 4,25%, com margem de 1,5 ponto (de 2,75% a 5,75%). No caso de 2020, a meta é de 4,00%, com margem de 1,5 ponto (de 2,5% a 5,5%). Já a meta de 2021 é de 3,75%, com margem de 1,5 ponto (de 2,25% a 5,25%).

Na quarta-feira passada (7), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informou que o IPCA de outubro subiu 0,45% após 0,48% em setembro. No ano até outubro, o índice acumula alta de 3,81% e, em 12 meses, de 4,56%.

No fim de outubro, ao manter a Selic (a taxa básica de juros) em 6,50% ao ano, o Comitê de Política Monetária (Copom) do BC atualizou suas projeções para a inflação. No cenário de mercado, que utiliza o câmbio e os juros projetados no Focus como referência, a expectativa para o IPCA em 2018 é de 4,4%. Para 2019, a projeção é de 4,2% e, para 2020, de 3,7%.

No Focus agora divulgado, entre as instituições que mais se aproximam do resultado efetivo do IPCA no médio prazo, denominadas Top 5, a mediana das projeções para 2018 passou de 4,28% para 4,08%. Para 2019, a estimativa do Top 5 foi de 3,82% para 4,25%. Quatro semanas atrás, as expectativas eram de 4,50% e 4,23%, respectivamente.

No caso de 2020, a mediana do IPCA no Top 5 permaneceu em 4,00%, igual ao verificado há um mês. A projeção para 2021 no Top 5 foi de 3,88% para 3,75%, ante 3,88% de quatro semanas atrás.

Os economistas do mercado financeiro alteraram a previsão para a inflação em novembro de 2018, de 0,20% para 0,15%. Um mês antes, o porcentual projetado estava em 0,30%.

Para dezembro, a projeção foi de 0,29% para 0,26% e, para janeiro, de 0,46% para 0,45%. Há um mês, os percentuais eram de 0,35% e 0,45%, respectivamente.

No Focus desta segunda-feira, a inflação suavizada para os próximos 12 meses foi de 3,91% para 3,80% de uma semana para outra – há um mês, estava em 4,03%.

Últimos 5 dias úteis

A projeção mediana para o IPCA 2018 atualizada com base nos últimos 5 dias úteis passou de 4,28% para 4,08%, conforme o Relatório Focus. Houve 57 respostas para esta projeção no período. Há um mês, o percentual calculado estava em 4,45%. No caso de 2019, a projeção do IPCA dos últimos 5 dias úteis foi de 4,14% para 4,20%. Há um mês, estava em 4,19%.

As projeções do IPCA que consideram apenas os últimos 5 dias úteis são uma das novidades do novo formato do Focus. As estimativas gerais do IPCA, que seguem fazendo parte do Focus, levam em conta os últimos 30 dias. Conforme o BC, a intenção de divulgar projeções com base nos últimos dias úteis tem como objetivo mostrar um retrato mais tempestivo do indicador de inflação.

Preços administrados

O Relatório de Mercado Focus indicou, ainda, alteração na projeção para os preços administrados em 2018. A mediana das previsões do mercado financeiro para o indicador este ano passou de alta de 7,55% para elevação de 7,48%. Para 2019, a mediana seguiu com elevação de 4,80%. Há um mês, o mercado projetava aumento de 7,84% para os preços administrados neste ano e elevação de 4,80% no próximo ano.

As projeções atuais do BC para os preços administrados, no cenário de mercado, indicam elevações de 7,7% em 2018 e 5,4% em 2019. Estes percentuais foram informados no Relatório Trimestral de Inflação (RTI), divulgado no fim de setembro.

IGP-M

O Focus mostrou que a mediana das projeções do Índice Geral de Preços – Mercado (IGP-M) de 2018 desacelerou a alta de 10,03% para 9,44%. Há um mês, estava em 9,92%. No caso de 2019, o IGP-M projetado saiu de uma variação positiva de 4,51% para 4,50%, em relação ao nível de 4,50% de quatro semanas antes.

Calculados pela Fundação Getulio Vargas (FGV), os Índices Gerais de Preços (IGPs) são bastante afetados pelo desempenho do câmbio e pelos produtos de atacado, em especial os agrícolas.

IPC-Fipe sobe 0,40% na 1ª quadrissemana de novembro

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR

O Índice de Preços ao Consumidor (IPC), que mede a inflação na cidade de São Paulo, subiu 0,40% na primeira quadrissemana de novembro, perdendo força em relação ao avanço de 0,48% verificado em outubro, segundo pesquisa divulgada hoje pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe).

A alta mais contida do IPC-Fipe se deve a dois componentes de peso do índice: Alimentação e Transportes. Os preços de Alimentação subiram 0,86% na primeira leitura de novembro, depois de mostrarem ganho de 1,21% em outubro. E os custos de Transportes aumentaram 0,45%, ante acréscimo de 0,54% no mês passado.

Já em Habitação, os custos avançaram 0,16%, repetindo a variação de outubro. Entre outros itens, houve aceleração nos preços: Despesas Pessoais (de 0,22% em outubro para 0,24% na primeira quadrissemana de novembro); Saúde (de 0,36% para 0,52%); Vestuário (de 0,06% para 0,14%); e Educação (de 0,04% para 0,06%).

Veja abaixo como ficaram os componentes do IPC-Fipe na primeira quadrissemana de novembro:

- **Habitação: 0,16%**
- **Alimentação: 0,86%**

- **Transportes: 0,45%**
- **Despesas Pessoais: 0,24%**
- **Saúde: 0,52%**
- **Vestuário: 0,14%**
- **Educação: 0,06%**
- **Índice Geral: 0,40%**

Venda de automóveis financiados volta a crescer no Brasil

12/11/2018 – Fonte: Folha de S. Paulo (publicado em 1-11-2018)

Juros menores e envelhecimento da frota têm motivado as trocas de carros

Consumidores brasileiros que conseguiram manter emprego e renda durante o período mais duro da crise voltaram a comprar carro nos últimos meses, reflexo de alguma recuperação de confiança após primeiros sinais da retomada econômica.

Essa é a explicação de executivos da área de crédito a veículos de grandes bancos brasileiros para o crescimento nos financiamentos do segmento, que ajuda a alavancar as vendas no ano. Montadoras relatam otimismo com o resultado de 2018 mesmo após paralisação dos caminhoneiros, Copa do Mundo e eleições.

Segundo dados do Banco Central, a carteira de veículos cresceu 12% em setembro quando comparada com igual mês de 2017. Os dados aparecem também nos resultados dos bancos no terceiro trimestre.

De acordo com Leandro Diniz, diretor do departamento de empréstimos e financiamentos do Bradesco, a combinação de taxa de juro, envelhecimento da frota e o começo de uma curva positiva de confiança trouxe a demanda de volta para o mercado.

“Quem está com crédito é o mesmo [consumidor] que já tinha, mas agora as pessoas estão mais dispostas a trocar de carro”, complementa Rodnei Bernardino de Souza, diretor do Itaú.

Quem tem veículo costuma trocá-lo, em média, a cada dois ou três anos, e são essas pessoas que começam a voltar ao mercado.

“Estamos crescendo em taxas ainda moderadas. A gente ainda tem um tempinho para chegar no número lá atrás, tem demanda reprimida, gente que adiou a compra e a troca do carro para entrar no ciclo de confiança”, diz André Novaes, diretor do Santander Financiamentos.

Ele diz que a previsão do ano é alcançar os 3 milhões de veículos produzidos, ainda abaixo dos 3,7 milhões alcançados em 2013, o recorde do mercado.

Ajuda a atrair clientes a queda da taxa básica de juros, que saiu de 14,25% ao ano para a mínima histórica atual de 6,50%. Com a forte competição nessa linha, os bancos tendem a repassar o custo menor ao consumidor.

Neste mês, por exemplo, bancos sinalizam financiamentos com taxas mínimas de 0,89% (sem considerar IOF e outros custos, como seguro que costuma ser incorporado a financiamentos mais longos e que encarece o crédito final). A taxa média mensal medida pelo Banco Central é de 1,7%, a menor do sistema financeiro destinada à pessoa física, ao lado do consignado destinado a servidores públicos.

As taxas baixas são possíveis, dizem, porque quando o cliente paga uma entrada, está menos disposto a deixar de pagar as prestações. Além disso, o carro é a garantia em caso de calote.

O que não significa que os bancos tenham afrouxado os critérios para conceder novos financiamentos. “Os bancos lá atrás aprenderam mais a dar esse crédito e fizeram dever de casa. Os bancos não estão fazendo loucuras no crédito”, diz Novaes, do Santander.

Para o Bradesco, há um espaço grande de crescimento antes de mudança no apetite de risco.

“O banco tem pré-aprovado quase 6 milhões de clientes para compra de veículos. E pré-analisados outros 10 milhões”, afirma Diniz.

É nesse espaço que as montadoras apostam para voltar a crescer.

“Para ganhar dinheiro, o banco precisa emprestar para alguém”, diz Roberto Akiyama, vice-presidente comercial da Honda Automóveis sobre a retomada do interesse dos bancos em financiar a venda de carros.

“Temos anunciado financiamentos com taxas incentivadas e de bancos bons, fortes. Estamos conseguindo, gradualmente, melhorar o índice de aprovação de crédito”, diz Marcio Alfonso, presidente da Caoa Chery.

A Ford espera ter um aumento em torno de 10% nas vendas em 2019, seguindo as previsões da indústria, diz Natan Vieira, vice-presidente de marketing, vendas e serviços da Ford América do Sul.

“Temos trabalhado com o Bradesco, e estamos obtendo uma aprovação relativamente alta, há uma tendência de melhora em relação a anos anteriores”, afirma.

“A questão dos juros terem baixado está ajudando. O desemprego continua forte, isso é um problema, mas essa volta da indústria é um respiro para nós. O varejo vem em um ritmo um pouco mais lento, mas tem reagido”, diz Vieira.

Roberto Bottura, presidente da Check Price (empresa especializada na precificação de veículos), tem uma leitura mais cautelosa para o próximo ano. Para ele, não haverá um crescimento significativo da oferta de crédito no mercado, pois as vendas não devem ter altas muito expressivas.

“Talvez haja uma melhora, mas ainda é pouco provável que o mercado de carros novos cresça muito no ano que vem. Os bancos estão com apetite, mas ainda estão com medo, pois tiveram prejuízos em 2015 e 2016 na área de financiamento. Querem crescer, mas querem crescer saudáveis”, diz Bottura.

Camex reduz tarifa de importação de autopeças, máquinas e equipamentos

12/11/2018 – Fonte: Tribuna PR

A Câmara de Comércio Exterior (Camex) incluiu pouco mais de 160 ex-tarifários na lista do “Regime de Autopeças não Produzidas”. Com isso, os itens inseridos na relação terão as alíquotas do Imposto de Importação reduzidas de 18%, 16%, 14% ou 12% para 2%. A decisão está publicada no Diário Oficial da União (DOU) desta segunda-feira, 12.

A Câmara de Comércio Exterior também zerou as tarifas de importação de vários bens de capital e de 10 bens de informática e telecomunicações. Os itens beneficiados são máquinas e equipamentos industriais sem fabricação nacional, todos na condição de ex-tarifários. Originalmente, esses bens são tributados com alíquotas como 12%, 14%, 16%, 18%.

A decisão consta de duas resoluções publicadas no DOU desta segunda-feira. As medidas ficarão em vigor até 30 de junho de 2020.

Vendas de usados beiram a estabilidade no acumulado até outubro

12/11/2018 – Fonte: Automotive Business (publicado em 09-1-2018)



Volume fica em 9,22 milhões de unidades, alta de 0,6% sobre igual período do ano passado

Ao contrário do mercado de veículos novos que segue com tendência de forte crescimento, as vendas de usados beiraram a estabilidade: no acumulado de janeiro a outubro, foram negociados 9,22 milhões de unidades, entre leves e pesados, um leve aumento de 0,6% sobre os 9,16 milhões vistos em mesmo período do ano passado, de acordo com dados divulgados pela Fenabrave, entidade que reúne as concessionárias.

A proporção de venda entre novos e usados ficou em quatro veículos usados para cada novo emplacado no período, considerando todos os segmentos.

Entre os leves, os automóveis encerraram o período de dez meses com alta de apenas 0,4%, enquanto comerciais leves registraram volume 1,4% do que há um ano. Na soma dos dois, o segmento de veículos leves acumulou 8,88 milhões de unidades que trocaram de donos, leve aumento de 0,5% com relação ao mesmo intervalo de 2017.

Nos pesados, também houve avanço um pouco mais encorpado, de 4%, para pouco mais de 340 mil unidades, entre caminhões e ônibus. Enquanto as transferências de caminhões cresceram 5,1%, para algo em torno de 301,3 mil, os ônibus ficaram atrás, com queda de 4,3% ao registra a venda de 38,9 mil unidades usadas.

Cultura de propriedade do carro ainda é forte no Brasil

12/11/2018 – Fonte: Automotive Business (publicado em 09-11-2018)



Cultura de propriedade do carro ainda é forte no Brasil

O desejo de ter um carro ainda se mantém forte na cultura brasileira, segundo revela uma pesquisa sobre a relação das diferentes gerações com a mobilidade. O estudo foi encomendado pela associação de fabricantes, a Anfavea, e foi realizado pela Spry, startup de tecnologia que utiliza o sistema de crowdsourcing para otimizar a aplicação e abrangência do questionário. Os resultados foram apresentados pelo responsável comercial da empresa, Pedro Fachinni, durante a coletiva de imprensa da Anfavea, na quarta-feira, 7, em espaço reservado dentro do Salão do Automóvel de São Paulo.

Realizada durante três semanas de agosto em 11 capitais brasileiras, a pesquisa ouviu 1.789 pessoas que foram segmentadas por geração: baby boomers (acima de 56 anos), X (de 36 a 55 anos), Y (de 26 a 35 anos) e Z (até 25 anos) que responderam questões relacionadas ao uso do carro e outros meios de transporte.

Entre os resultados, a pesquisa mostrou que 49% dos baby boomers e 50% da geração X afirmam ter carro. Este número cai para 39% na geração Y e para 23% na geração Z. Aos que não possuem veículos, o estudo quis saber sobre o desejo de comprar um nos próximos cinco anos: 70% da geração Z afirmaram que desejam adquirir um modelo enquanto 69% dos entrevistados das gerações X e Y têm a mesma intenção. Ou seja, o desejo de ter um veículo próprio no País segue bastante alto.

Na avaliação do presidente da Anfavea, Antonio Megale, os resultados foram surpreendentes e tal conhecimento é fundamental para direcionar iniciativas da indústria.

"É muito comum vermos análises sobre a transformação da indústria automobilística, principalmente sobre o desejo de possuir ou apenas utilizar um automóvel. Contudo, sentíamos falta de ver estas afirmações calcadas em números que mostrem a realidade dos fatos. A pesquisa tem este objetivo: apresentar dados sobre a relação das pessoas com a mobilidade, inclusive para direcionar algumas ações da indústria", declara Megale.

. Sobre o número de pessoas que possuem ou não a licença para dirigir (Carteira Nacional de Habilitação/CNH), 35% da geração Z, a mais nova, estão habilitados. Da parcela que diz não possuir a carteira, 91% disseram que pretendem se habilitar. Na geração Y, 52% possuem CNH e 80% dos que não têm pretendem tirar a habilitação. Nos baby boomers e na geração X, os habilitados são 58% e daqueles que não estão, 24% e 59%, respectivamente, ainda pretendem se habilitar.

"Isso mostra que o desejo de ter um veículo e também de ter a carteira de habilitação permanecem mesmo nas gerações mais novas. Ao juntar estes dados com outros sobre utilização e frequência de uso, fica claro que uma oferta variada de opções de transporte de qualidade é benéfica para a qualidade de vida da sociedade, mas que cada tipo tem seu papel e atende às necessidades dos consumidores de formas diferentes", afirma Megale.

Sobre os diferentes tipos de meios de transporte, todas as gerações apontaram o carro como o principal: 38% dos baby boomers, 42% da geração X, 41% da Y e 40% da Z. Quem prefere carro como principal forma de se locomover aponta o conforto e a praticidade como principal atributo. O ônibus, que nas gerações dos baby boomers e X era de 15%, cai para 9% nas gerações mais recentes.

Com relação à frequência de uso dos diferentes tipos de transporte, a pesquisa aponta que aplicativos dedicados se apresentam como alternativa e não substituição de outros modais, mesmo nas gerações mais novas: apenas 9% do total de respondentes utilizam aplicativos de transporte como Uber ou 99 todos os dias. Mesmo na geração Z, a mais conectada de todas, 93% já utilizaram aplicativos, mas apenas 13% usam com uma frequência acima de três vezes por semana.

Sobre o futuro, 70% da geração Y e 66% da geração Z acreditam que o carro ainda será o principal meio de transporte no futuro. Do total de respondentes, 34% acreditam que aplicativos de transporte e carona compartilhada representam o papel do carro no futuro, enquanto 32% avaliam que o carro como conhecemos continuará sendo o principal meio de transporte. Apenas 3% acreditam que o carro vai virar item de museu.