

Novo ministro do Trabalho foi autuado 24 vezes por infrações trabalhistas

O recém-nomeado ministro do Trabalho, Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, foi autuado 24 vezes em fiscalizações do Ministério do Trabalho por infrações trabalhistas, entre 2005 e 2013, em sua fazenda, em Conceição do Rio Verde, no Sul de Minas Gerais.

Uma das autuações, de 2009, refere-se a dois trabalhadores rurais que estavam sem registro em carteira de trabalho, e, portanto, sem o pagamento de benefícios trabalhistas como FGTS, INSS e férias remuneradas.

As fiscalizações geraram multas de R\$ 46 mil. À época, Vieira de Mello era desembargador e vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte.

Os auditores do Ministério do Trabalho fizeram sete fiscalizações entre 2005 e 2013 na Fazenda Campestre, onde o ministro mantinha uma plantação de café.

Além dos dois funcionários que estavam há três anos trabalhando sem registro em carteira, a fiscalização encontrou falhas de segurança e de higiene na fazenda.

O Ministério do Trabalho tem sido alvo recorrente de problemas na indicação de ministros. Em janeiro, o presidente Michel Temer tentou nomear a deputada federal Cristiane Brasil (PTB-RJ), mas a posse foi impedida pela Justiça Federal porque a filha de Roberto Jefferson havia sido condenada pela Justiça do Trabalho por empregar um motorista que trabalhava 15 horas por dia sem carteira assinada.

A decisão foi mantida pela presidente do Supremo Tribunal Federal, ministra Cármen Lúcia. O ministro que assumiu após a polêmica com Brasil, Helton Yomura, saiu do cargo em 5 de julho após operação da Polícia Federal sobre fraudes na concessão de registros sindicais.



Na Fazenda Campestre, do atual ministro, outra infração apontada pelos auditores-fiscais era o fato de a moradia dos empregados ficar perto da baía dos animais. Também foi constatado o não fornecimento de equipamento de proteção individual para os funcionários. Os fiscais do Ministério do Trabalho também autuaram Vieira de Mello pela precariedade das instalações elétricas e por risco de contato acidental com a picadeira.

Fonte: CUT

Brasil tem 370 mil escravos modernos afirma relatório de ONG do trabalho

O relatório da ONG Walk Free Foundation mostra que o Brasil tem 1,8 escravo moderno a cada mil habitantes. Para um país de aproximadamente 210 milhões de habitantes, são quase 370 mil escravos em todo o país.

O relatório foi pela primeira vez crítico ao Brasil, já que de 2005 até 2014 era elogi-

ado pelas medidas efetivas de combate ao trabalho escravo, o que conferia ao país nota equiparada ao Canadá, Dinamarca e Finlândia. Agora, o Brasil ocupa a 20ª posição e um dos piores entre os países do G20.

O Brasil, em 2017, voltou a figurar entre os países da lista suja, quando alterou a definição de trabalho escravo. A maior e

mais profunda é criticada alteração na definição de trabalho escravo foi a necessidade de coação por arma de fogo, para que seja classificado o trabalho escravo. Ou seja, só é trabalho escravo, no Brasil, quando há um capataz armado, Caso contrário, não.

Fonte: www.sintrafesc.org.br



A importância de investir em capital humano no serviço público

Por Eloy Oliveira (Mestre em Administração Pública pela Universidade de Columbia e bacharel em Direito pela UFMG)

Recentemente li um artigo de Eric Garton, escritor e consultor americano, na “Harvard Business Review”, no qual ele refletia sobre os motivos pelos quais as grandes empresas deveriam dar ao capital humano a mesma atenção que dedicavam ao capital financeiro.

Segundo o autor, esse era o segredo das empresas de maior sucesso do mundo (por exemplo, Google, Facebook, Nike etc.). As maiores empresas privadas do Brasil também já se deram conta de que as pessoas são o ativo mais valioso que elas têm. Não é à toa que se chama de capital humano, e este capital realmente merece ser bem cuidado. E como é valioso! Os números não mentem: as pessoas são o recurso mais escasso nas grandes empresas.

Apenas 15% da força de trabalho é formado por pessoas que fazem a diferença para o negócio. Ou seja, em uma empresa com 100 pessoas, em média 15 são as que realmente têm um desempenho incrível. Encontrar, desenvolver e reter esses talentos é um desafio e requer atenção. No setor privado isso é prioridade e, por isso, algumas frases são repetidas tantas vezes que até já viraram pressupostos: “gente boa atrai mais gente

boa” ou “é melhor ter um time excelente e uma estratégia mediana do que o contrário”. Mas por qual motivo o capital humano ainda não se tornou uma prioridade para os governos? Não existe serviço que dependa mais de capital humano do que o serviço público.

Ainda assim, os Recursos Humanos, na maior parte das vezes, ficam em segundo plano para os governos. Há uma imensa oportunidade de ganho na qualidade dos serviços públicos a partir de uma mudança no tratamento conferido aos servidores públicos. Os famosos departamentos de RH público (muitas vezes chamados de Departamento de Pessoal ou DP), em geral, não fazem muito mais do que processar a folha de pagamento e conferir o ponto dos servidores. Tais setores deveriam estar fazendo muito mais; deveriam ser verdadeiros catalizadores do potencial das pessoas no serviço público, trabalhando para capacitar e monitorar o desempenho de servidores e reconhecer/premiar aqueles que se destacam.

Existe conhecimento técnico suficiente sobre o assunto e bons exemplos a serem seguidos. A Prefeitura de São Paulo, por exemplo, de forma pioneira, realizou neste ano uma pesquisa de clima institucional para descobrir quais são os pontos fortes

e os pontos a melhorar com relação à motivação e ao ambiente de trabalho, prática muito comum na iniciativa privada. Os resultados dessa pesquisa geram insumos valiosos para direcionar os trabalhos do RH público. Mas infelizmente esse tipo de iniciativa ainda é exceção.

Falta vontade política. E a vontade só existirá quando a sociedade cobrar ações concretas de seus governantes. As pessoas pedem mais segurança, melhor educação e um sistema de saúde melhor, mas deveriam cobrar com o mesmo afinco uma gestão de gente melhor no serviço público.

Afinal, somente teremos mais segurança, melhor educação e saúde quando tivermos mais gente boa, motivada e bem gerida no serviço público. Como diria Andrew Grove, famoso CEO da Intel, existem duas formas básicas de se melhorar o desempenho de uma empresa (extensível aos governos): capacitando os funcionários e/ou aumentando a sua motivação. Devemos fazer os dois. “A Prefeitura de SP realizou neste ano uma pesquisa de clima institucional para descobrir os pontos fortes e os pontos a melhorar com relação à motivação e ao ambiente de trabalho”.

Fonte: Jornal do Brasil