

## Clipping n° 896

, 31 Outubro 2011 - 11:48:39

**Reforma Sindical: depois de retirada de pauta relator quer reavaliar parecer** A Proposta de Emenda a Constituinte (PEC) 369/05, do Poder Executivo, que trata sobre a reforma sindical, foi retirada da pauta de votações da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, nesta quarta-feira (26). O papel desta Comissão é examinar a constitucionalidade da proposta. Além de não ter sido apreciada pelo colegiado, o relator, deputado Moreira Mendes (PSD-RO), pediu a proposta para reexaminar o seu parecer que foi pela admissibilidade da iniciativa do Executivo. A matéria está em tramitação desde 2005 e propõe uma reforma na estrutura sindical brasileira a partir das alterações nos artigos 8º, 11 e 37 da Constituição.

O relator apresentou seu parecer em tempo recorde, apenas um mês e três dias. Ele foi designado relator da PEC na CCJ da Câmara, em 17 de agosto e em 20 de setembro apresentou parecer favorável.

Como a matéria retornou para reexame de Moreira Mendes, em princípio a proposta não constará na pauta da próxima reunião do colegiado. **DIAP Dois terços da população mundial não têm benefícios trabalhistas, diz**

**ONU** Dois terços da população mundial, 5,1 bilhões de pessoas, não dispõem de benefícios sociais trabalhistas, informou a Organização das Nações Unidas (ONU). Apenas 15% dos desempregados no mundo recebem seguro-desemprego. A análise faz parte de um estudo feito pela responsável pela ONU-Mulher, Michelle Bachelet, ex-presidente do Chile. Bachelet pretende apresentar o estudo completo durante as discussões da cúpula do G20 (grupo que reúne as 20 maiores economias mundiais), em Cannes, na França, nos dias 3 e 4 de novembro. O relatório Uma Proteção Social por uma Globalização Justa e Inclusiva destaca que, por meio da garantia dos benefícios sociais, é possível avançar economicamente e atenuar as tensões sociais. No começo deste mês, em Bruxelas, na Bélgica, a presidente Dilma Rousseff defendeu a adoção de medidas que combatam a fome e a pobreza como meios de melhorar a qualidade de vida da população e proporcionar condições para os avanços econômicos. Além disso, em visita a Brasília, a ministra das Relações Exteriores da Colômbia, María Ángela Holguín, sugeriu que os países latino-americanos se unam na tentativa de reagir coletivamente aos impactos causados pela crise econômica internacional. Para ela, o ideal é ampliar os acordos bilaterais e multilaterais. A chanceler veio ao Brasil para intensificar as parcerias em tecnologia, educação, combate à violência e à exploração sexual. (Fonte: Agência Brasil)

**Seu chefe boicota suas oportunidades? Descubra o que fazer** SÃO PAULO Quando a experiência na empresa ou mesmo a proatividade de um colaborador não são suficientes para promover o crescimento do profissional, a pergunta que fica é: o que fazer? Jogar tudo para o alto e procurar outra oportunidade ou ficar e resolver o problema? Para os mais prudentes e sensatos, a segunda opção é, sem dúvida, a mais viável - especialmente para os trabalhadores que esperaram anos por uma promoção. Dessa forma, o mais adequado é que o profissional procure ser franco e direto com seu supervisor, chamando-o para uma conversa, na qual poderá abordar suas insatisfações profissionais e até mesmo aguardar uma posição de seu gestor. Geralmente um líder não boicota um colaborador por não gostar do profissional. Na verdade, ele acha que está fazendo o melhor para o funcionário, diz a consultora associada da Muttare, consultoria de gestão, Roberta Yono Ebina. **Chefes inseguros**

O problema costuma ocorrer com mais frequência na presença de chefes inseguros. Segundo a diretora executiva da Ricardo

Xavier Recursos Humanos, Izabel de Almeida, em uma situação em que um profissional se destaca na equipe, pode ocorrer que um chefe inseguro não veja isso da forma adequada. Ele tenta esconder as competências desse profissional e não o promover ou valorizar para ninguém na empresa, diz. Outro ponto diz respeito à concepção antiga que alguns profissionais insistem em manter. Alguns acreditam que a valorização de um profissional representa um possível aumento de salário ou a perda de um colaborador para o mercado de trabalho, explica Izabel. **Liderança problema**

Mas independentemente da postura do gestor, o importante é que os trabalhadores sejam os menos prejudicados, especialmente se perceberem que estão perdendo oportunidades dentro da companhia por conta da má liderança de seu supervisor.

Muitos são os líderes que executam ordens por conveniência própria. Ou seja, não formam **sucessores** ou pensam em desenvolver a própria equipe. Eles gerenciam na base do favor e, quando se deparam com um problema, colocam panos quentes nas situações, diz Roberta. Por isso, atenção! Ao menor sinal de que as coisas não serão resolvidas, o ideal é que o colaborador procure ajuda na área de recursos humanos da empresa. O profissional que perceber isso deve procurar ajuda, falar com o RH [Recursos Humanos] ou buscar um trabalho de coaching para entender o que está acontecendo com ele. É importante que o RH saiba que o chefe tem tal comportamento, pois não existe mais espaço no mercado para esse modelo de chefia, diz Izabel. **O medo**

Mas nem sempre abrir o jogo pode ser tão fácil, especialmente para aqueles que dependem da remuneração mensal e precisam do emprego, afinal, denunciar esse tipo de comportamento gera conflito e desgaste dentro da empresa. "O colaborador tem medo de tomar uma atitude como esta e teme pelo emprego", diz Roberta. Por esta razão, apenas entregue o jogo se tudo o que estiver ao alcance tiver sido feito. Se o profissional tentou falar com o líder e com o RH e não teve retorno, ele deve procurar outro emprego. Mas o ideal é que ele faça isso de forma legítima e não por barganha. Ou seja, ele não deve se demitir para depois aceitar uma contraproposta do empregador, pois, se o colaborador ficar, a mensagem recebida pela empresa será outra, aconselha Roberta. **Infomoney Empresas acreditam que saúde dos funcionários é estratégica para os negócios**

SÃO PAULO A **saúde** e o bem-estar dos **profissionais** deixaram de ser assuntos que não pertencem somente ao meio corporativo. Um estudo realizado com 500 gestores de programas de qualidade de vida durante o XI Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida, promovido pela ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida), revelou que 70% das **empresas** enxergam este assunto como estratégico. A maioria dos respondentes acredita que os investimentos nestas áreas são fundamentais para reduzir custos com assistência médica (28%), manter a **produtividade** (27%) e reter talentos (23%). Os dados indicam ainda que 12% dos entrevistados disseram que as empresas investem em qualidade de vida devido às questões tributárias, como o FAP (Fator Previdenciário de Prevenção), e 9% disseram que é por causa da valorização da marca.

#### **Problemas**

O estudo revelou também quais são os maiores problemas que as empresas têm devido ao estilo de vida dos **funcionários**. Para 68%, são o estresse e as questões emocionais, seguidos por nutrição e obesidade e pela falta de atividade física. Já 9% disseram que são o uso de álcool, o tabagismo e as drogas. Para tentar minimizar estes tipos de problemas, as empresas oferecem diferentes programas de qualidade de vida, sendo que 78% apostam na ginástica laboral e 8% em academia corporativa ou grupos de corrida. Outras 5% oferecem massagem e atividades de relaxamento, 6% realizam ações que incentivam uma alimentação saudável, enquanto 3% oferecem programas de **gerenciamento** do estresse. **Evoluções dos programas**

Por fim, os gestores declararam que gostariam que os programas de qualidade de vida evoluíssem dentro das organizações, o que não ocorre por barreiras como a falta de apoio da liderança (37%), falta de recursos financeiros (21%), dificuldades operacionais (20%), restrição na adesão dos profissionais (18%) e falta de boas ferramentas no mercado (3%). **Infomoney**

**Jorge Caetano Fermino**