
Clipping nº 900

, 07 Novembro 2011 - 10:56:31

Playboy sai com cheiro de chocolate

A próxima edição da revista Playboy trará uma surpresa para seus leitores. O pôster interno da estrela da capa, a ex-BBB Cacau, exalará cheiro de chocolate quando friccionado com os dedos. A revista importou uma tinta especial para que fosse possível criar esse efeito na publicação. A edição chega nas bancas em 8 de novembro. **ADNews**

Tetra Pak conquista a marca de 350 milhões de embalagens no Paraguai

Em

2011, a Tetra Pak comemora 15 anos de seu escritório na cidade de Assunção, Paraguai, e o marco de 350 milhões de embalagens entregues localmente. Isso representa mais de 50% de participação no mercado de embalagens de leite e contribui para que mais da metade do leite processado no país seja longa vida. Ao longo dos anos, a empresa evoluiu por meio de inovações que atendem às demandas dos mais diversos segmentos da indústria e os mais variados perfis de consumidores. Atualmente, diversos produtos de empresas líderes de mercado são envasados em embalagens da Tetra Pak, tais como: Lactolanda, Chortitzer, Fernheim, Parmalat, Colonias Unidas, Frutika, Bebidas del Paraguay (Watts), Paraguay Refrescos PARESA e Ramírez Díaz de Espada. Fonte: **Abigraf**

Priorizar desempregado com mais de 50 anos nas causas trabalhistas

A Câmara analisa o Projeto de Lei 1.564/11, do Senado, que concede prioridade em procedimentos judiciais trabalhistas aos desempregados com mais de 50 anos. A proposta altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/43). De acordo com o texto, desde que requerida pelo interessado, a prioridade alcança todos os processos e procedimentos judiciais trabalhistas, inclusive a execução de atos e diligências. A proposta ainda estabelece que a prioridade não acabará em caso de morte do beneficiado, como forma de estender o direito aos dependentes. A autora do projeto, senadora Lúcia Vânia (PSDB-GO), argumenta que a iniciativa tem por base o tratamento diferenciado em vigor atualmente por conta do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/03). "Assim como o legislador demonstrou sensibilidade com a situação dos idosos que dependem do resultado de suas ações para a manutenção pessoal, em especial em razão do aumento das despesas médicas e hospitalares, propomos o acréscimo de uma norma à legislação trabalhista para também conceder agilidade nas demandas de trabalhadores desempregados com mais de 50 anos", afirma. Para a senadora, as dificuldades naturais de recolocação decorrentes dessa idade fazem com que o trabalhador desempregado não tenha mais as mesmas condições de esperar indefinidamente por um resultado judicial. **Tramitação**

O projeto terá análise conclusiva das comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Cidadania. (Fonte: **Agência Câmara**)

Lei 12.506: novo aviso prévio de até 90 dias beneficia 51% dos demitidos

Metade dos trabalhadores demitidos sem justa causa deve ser beneficiada com as regras que ampliam o aviso prévio de acordo com o tempo de serviço. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho, 50,9% dos trabalhadores demitidos sem justa causa este ano tinham tempo de trabalho maior que 12 meses. Segundo o Caged, entre os demitidos, os que ganham mais têm maior estabilidade no emprego do que os que recebem salários mais baixos. Isso significa que o custo adicional que as empresas terão com o aviso prévio proporcional será relativamente maior para os salários mais altos. De acordo com a nova lei do aviso prévio, desde 13 de outubro trabalhadores com mais de um ano de registro em carteira no mesmo emprego podem contar com aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. O período de aviso pode chegar a até 90 dias. O trabalhador ganha três dias de aviso prévio a cada ano a mais trabalhado. Para

obter os 90 dias, portanto, não necessários 20 anos de trabalho. O benefício vale para trabalhadores registrados em carteira e demitidos sem justa causa. Por isso, com a nova lei, as empresas ficam sujeitas ao pagamento de uma indenização por aviso prévio maior de acordo com o tempo de trabalho do empregado. Levando em conta o universo de demitidos sem justa causa, 53% dos trabalhadores que ganham entre 1 e 1,5 salário mínimo não são demitidos antes de completar 12 meses no trabalho. Ou seja, para a maior parte dos trabalhadores dessa faixa salarial a nova lei não faz diferença. Na faixa de quatro a cinco salários mínimos, porém, a nova lei deve beneficiar a maior parte dos trabalhadores. Dentro desse valor de salário, 66% das demissões sem justa causa acontecem a partir de 12 meses de casa. As faixas de maior salário são mais beneficiadas ainda. No universo dos demitidos que ganham acima de 20 salários mínimos mensais, por exemplo, 80% possuem mais de 12 meses de permanência no emprego. De cada 100 demitidos sem justa causa com salário mensal acima de 20 salários mínimos, 23 têm pelo menos dez anos de permanência no emprego, o que lhes garante no mínimo 60 dias de aviso prévio. Na faixa entre 15 e 20 salários mínimos, essa fatia é de 20%. Os dados são do Caged, relativos aos desligamentos de janeiro a setembro de 2011, mas o padrão foi semelhante nos anos de 2009 e 2010. No universo de desligamentos sem justa causa, a faixa salarial entre 1 e 1,5 salário mínimo ao mês é a que concentra o maior número de trabalhadores. Por isso é a faixa mais representativa seja para as demissões com menor ou maior período de permanência no emprego. De cada 100 trabalhadores com mais de dez anos de permanência no emprego e demitidos sem justa, 23 ganham entre 1 e 1,5 salário mínimo ao mês. Fábio Romão, economista da LCA Consultores, explica que as faixas salariais mais baixas são as que possuem maior rotatividade, fenômeno que se acentuou nos últimos anos em razão de uma maior demanda por mão-de-obra. A grande oferta de empregos exatamente em segmentos que oferecem salários menores tem contribuído, diz, para aumentar a renda de algumas ocupações, como a dos serviços domésticos, por exemplo. O rendimento médio real em setembro dos serviços domésticos aumentou em 4,8% na comparação com o mesmo mês do ano passado, exemplifica Romão. É um aumento grande, levando em consideração que o rendimento médio real levando em conta todos os setores de atividade ficou estável. Os dados são da Pesquisa Mensal de Emprego divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). "Isso acontece porque os empregados domésticos estão procurando outras colocações que oferecem maiores benefícios e perspectivas, por exemplo", diz o economista. Ele leva em consideração que parte das demissões sem justa causa nas faixas mais baixas de salário acontecem a pedido do empregado. "A maioria desses trabalhadores migra para os segmentos de serviços que não exigem tanta qualificação." O rendimento médio dos trabalhadores do segmento de "outros serviços" também teve elevação alta em setembro, de 6,9%, na comparação com o mesmo mês do ano passado. A variação de rendimento, diz Romão, é resultado de oferta grande de oportunidade de emprego, o que ajuda a elevar ainda mais a rotatividade nas faixas salariais mais baixas. Nesse contexto, acredita Romão, faz sentido que o aviso prévio prolongado não beneficie o baixo tempo de permanência no emprego. Isso porque a rotatividade indica que há grande oferta de postos de trabalho e o aviso prévio é um benefício concedido exatamente para dar fôlego ao demitido na busca por uma nova colocação. Para Marcel Cordeiro, advogado do escritório Salusse Marangoni, os dados do Caged mostram que haverá impacto financeiro para as empresas, principalmente nos salários mais altos. Ao demitir o trabalhador, diz Cordeiro, o empregador prefere indenizar o tempo de aviso prévio em vez de solicitar o cumprimento dos dias a mais de trabalho. "Na maior parte das vezes a empresa prefere indenizar porque quer que o empregado se retire imediatamente", diz. Em relação aos salários mais altos, o custo deverá aumentar não só para a empresa que demite como para aquela que está tentando tirar bons profissionais dos concorrentes, diz o advogado Luiz Guilherme Migliora, sócio da área trabalhista do Veirano Advogados. Ele defende que a mudança traz a obrigação do aviso prévio proporcional não somente à empresa, mas também ao trabalhador. Portanto, se tem tempo de casa maior que 12 meses, o empregado que pede demissão também deve cumprir aviso prévio proporcional ou terá o valor abatido das verbas rescisórias. Migliora diz que muitas vezes cobrir o "custo" do aviso prévio faz parte da proposta do empregador que está tentando tirar um profissional da concorrência. "Embora essa questão ainda não esteja definida, o custo do aviso prévio proporcional deve passar a fazer parte dessa negociação." (Fonte: Valor Econômico)

Jorge Caetano Fermينو