

## Clipping n° 909

, 23 Novembro 2011 - 12:13:06

### **Governo anuncia ao Congresso Nacional novo salário mínimo de R\$ 622**

O governo anunciou ao Congresso Nacional a elevação do valor do salário mínimo para R\$ 622,73 a partir de 1º de janeiro de 2012. A previsão era R\$ 619,21, com a revisão aumentou R\$ 3,52. O reajuste consta da atualização dos parâmetros econômicos utilizados na proposta orçamentária de 2012. O anúncio foi enviado em ofício do Ministério do Planejamento. O projeto orçamentário encaminhado ao Congresso, em agosto passado, foi feito com previsão do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) de 5,7%. Com a atualização que elevou a inflação para 6,3%, também haverá a elevação do reajuste do salário mínimo, que era 13,62% para 14,26% em relação ao atual valor que é R\$ 545.

A política de recuperação do salário mínimo prevê reajuste com base na inflação de 2011 mais a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de 2010, que foi de 7,5%. Com a projeção de aumento do INPC haverá também aumento nos benefícios assistenciais e previdenciários para os que recebem acima de um salário mínimo. A previsão de reajuste para esses casos subiu de 5,7% para 6,3%. (Fonte: Agência Brasil)

### **PLP 8/03: Trabalho rejeita regulamentação de demissão sem justa causa**

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público rejeitou, no último dia 9, o Projeto de Lei Complementar (PLP) 8/03, do deputado licenciado Maurício Rands (PT-PE), que estabelece medidas de proteção ao trabalhador contra a demissão arbitrária ou sem justa causa. A proposta, que regulamentava o artigo 7º da Constituição, considera como despedida arbitrária ou sem justa causa aquela que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo.

O relator, deputado Sílvio Costa (PTB-PE), defendeu a rejeição da proposta porque, segundo ele, "a tentativa de se aprovar uma lei para impedir a despedida arbitrária ou sem justa causa em nosso País pode trazer como consequência o efeito contrário ao pretendido, com uma drástica redução na contratação de mão de obra".

Segundo o relator, o Brasil é hoje um dos campeões mundiais em regulamentação do mercado de trabalho, e a medida pode comprometer ainda mais a competitividade das empresas e a atração de investimentos internacionais.

"A restrição das hipóteses de despedida do empregado onerará excessivamente os custos do setor produtivo, que já são por demais elevados", afirmou.

### **Motivação**

O projeto define motivo objetivo como decorrente de necessidade do empregador em virtude de dificuldade econômica ou financeira, ou reestruturação produtiva.

Já o justo motivo subjetivo é definido como aquele decorrente da indisciplina ou insuficiência de desempenho do empregado.

Conforme a proposta, a prova da ocorrência de qualquer uma das hipóteses será ônus processual e administrativo do empregador (inversão do ônus da prova).

O projeto permite que a despedida não fundada em justo motivo objetivo ou subjetivo seja declarada nula por decisão judicial com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada, ou, a critério do empregado, a conversão em indenização.

### **Tramitação**

O projeto tem prioridade e foi rejeitado também pela Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio.

Agora será analisado pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania e pelo plenário. Convenção 158

Não foi surpresa a rejeição deste projeto de lei pela Comissão por duas razões. A primeira é o fato de a Comissão ter um perfil mais afeito às posições patronais. Esta e outras decisões ao longo do ano confirmam esta assertiva.

A segunda é que no primeiro semestre, o colegiado já tinha rejeitado a Convenção 158, da OIT, sobre a demissão sem justa causa, por ampla maioria de votos. (Com Agência Câmara) **Leia mais:**

**Convenção 158 da OIT recebe parecer favorável na Comissão de Justiça**

**Deputados derrotam Convenção 158 da OIT na Comissão de Trabalho**

**TRABALHO I** Processo seletivo para

Petrobras preencher 350 vagas abre inscrições dia 24/11: Vagas são para o nível médio (274) e superior (76) e remuneração mínima inicial varia entre R\$ 2.170,84 e R\$ 6.217,19. Provas serão realizadas dia 22/01/2012. A Petrobras divulgou nesta quinta-feira (17/11) novo edital de processo seletivo público para preenchimento de 350 vagas, das quais 274 são para cargos de nível médio e 76 para o nível superior. O edital está disponível no site [www.cesgranrio.org.br](http://www.cesgranrio.org.br) e no site da companhia, [www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br).

**TRABALHO II**

As inscrições serão abertas em 24 de novembro e vão até 13 de dezembro, com taxas de inscrição de R\$ 35,00 para cargos de nível médio e de R\$ 50,00 para cargos de nível superior. As provas são objetivas e estão previstas para serem realizadas em 22 de janeiro de 2012.

A remuneração mínima inicial varia entre R\$ 2.170,84 e R\$ 6.217,19. A Petrobras também oferece uma série de benefícios, como previdência complementar, plano de saúde (médico, hospitalar, odontológico, psicológico e benefício farmacêutico) e benefícios educacionais para dependentes, entre outros. Fonte: Assessoria de Imprensa da Petrobras

**Carreiras: veja 7 dicas**

**para fazer uma autoanálise do seu trabalho**

**SÃO PAULO** É essencial fazer um trabalho bem feito para se destacar e progredir na carreira. Nesse caminho, os superiores são fundamentais para dar o famoso feedback, permitindo que o profissional ajuste alguns pontos da sua atuação. Porém, se a ideia é analisar seu trabalho, que tal praticar a autoavaliação?

Ouvir o que o chefe tem a dizer é indispensável na trajetória profissional, no entanto, é possível também ajustar alguns pontos por meio de uma análise própria. Com a ajuda de especialistas, a equipe InfoMoney elaborou algumas dicas para a realização de uma autoanálise eficiente:

**1. Reflexão** - de acordo com a master coach Marília Targinio, o primeiro passo para uma autoavaliação é refletir. Nessa reflexão, deve-se tentar identificar os pontos fracos, os fortes, as oportunidades e as limitações ou ameaças do profissional. Outra orientação nesse processo de reflexão é observar os valores e a cultura da empresa. Só sabendo como a empresa pensa é que o profissional pode avaliar se está atuando de forma coerente ou não.

**2. Observe seu trabalho** - depois de listar todos os elementos citados no passo anterior, a recomendação é observar seu trabalho. Na prática, se o profissional identifica a comunicação como uma das competências mais importantes para o seu trabalho, ele deve prestar atenção como se comunica.

Numa reunião, por exemplo, analise como é sua comunicação, ou seja, como fala e o que fala. Só com esses dados em mãos será possível partir para a análise, ou seja, tentar entender os pontos positivos e os negativos da sua comunicação e pensar como poderia ter feito diferente.

**3. Busque a avaliação dos pares** - a avaliação do trabalho não deve se limitar àquela realizada pelo chefe. A consultora de recrutamento e seleção da Ricardo Xavier Recursos Humanos, Sueli Duarte, sugere que os profissionais peçam um feedback de mais pessoas.

Sueli recomenda a elaboração de um questionário de avaliação. Deve-se selecionar as competências mais importantes para o seu trabalho e inserir nesse documento. Depois de elaborado, peça para que seus pares e demais membros da equipe respondam-o. É importante deixar claro para aqueles que vão avaliá-lo que sua intenção é melhorar sua performance.

Crie um ambiente de confiança, sugere Sueli. A intenção aqui é evitar que as pessoas se sintam inibidas a pontuar os

pontos negativos.

**4. Teste** - alguns testes são úteis para identificar o perfil profissional do trabalhador. Assim, tendo um conhecimento melhor de suas próprias características, será mais fácil elaborar um plano de ação. Sueli sugere o MBTI, um dos testes que ajudam a conhecer o perfil profissional. Apesar desse teste não dizer nada sobre a performance, é interessante para entender melhor seu perfil e poder ajustar seu plano de ação.

O profissional responde uma série de perguntas, e o resultado mostra qual seu tipo de liderança, seu tipo de comunicação, as possíveis interferências, onde ele deposita energia, se ele é emocional ou racional, entre outros, explica.

**5. Capacidade de entrega** - alguns sinais podem mostrar se o trabalho está sendo bem desempenhado ou não. Se o chefe faz algumas demandas que não são entregues no prazo, é fácil perceber que o trabalho não anda bem. Por outro lado, se o profissional recebe tarefas além das cotidianas, é um sinal de que seu trabalho está sendo bem recebido e seu chefe confia em sua capacidade de entrega. Analisar se suas metas estão sendo atingidas é outro importante indicador de desempenho.

**6. Seu conhecimento está sendo solicitado?** - segundo o professor do curso de Recursos Humanos da Veris IBTA e headhunter, Cristiano Rosa, uma análise que ajuda o profissional a avaliar como está o seu trabalho é ver até que ponto ele está sendo referência para a tomada de alguma decisão.

Na prática, participar de reuniões ou de novos projetos, por exemplo, mostra que está fazendo um bom trabalho e a empresa está solicitando seu conhecimento.

**7. Networking e interação** Rosa ainda lembra que ter uma agenda repleta de contatos não é suficiente. É preciso interagir. Assim, na autoanálise, veja com qual frequência as pessoas estão requisitando algo de você. Isso demonstra sua importância e referência. O mercado também pode dar sinais de que seu trabalho está sendo bem feito, à medida que oportunidades aparecem sem que você esteja procurando. Fonte: Infomoney **Jorge Caetano Fermino**