

# Debates jurídico-trabalhistas mundiais Uma visão dos principais itens debatidos na Conferência Mundial de Advocacia em Tóquio



**Dr. WOLNEI TADEU FERREIRA**

novembro 2014

**TOKYO** 19-24 OCTOBER  
**2014**  
 ANNUAL CONFERENCE OF THE  
 INTERNATIONAL BAR ASSOCIATION



the global voice of  
the legal profession





## O que é a IBA e o que ela significa em termos de influência jurídica no mundo?

- IBA – International Bar Association – sediada em Londres/UK, nasceu de encontro havido em Nova York em fev/1947, quando 34 nações se fizeram representar em evento jurídico que reunia Associações de Advocacia, inspirado no formato da ONU. Por conta de sua importância, carrega o lema: “the global voice of the legal profession”.
- Desde 1970 admite advogados individualmente como associados. A partir de 1974, iniciou criação de comitês sobre diversas áreas jurídicas. Hoje são mais de 200 Associações (Bar Associations – como a OBA no Brasil) e cerca de 55.000 advogados associados;

# Como atua a IBA ?

## Metas e objetivos:

### As principais metas e objetivos do IBA são:

- Promover o intercâmbio de informações entre as associações legais em todo o mundo
- Apoiar a independência do poder judicial e do direito de advogados para exercer a sua profissão sem interferência
- Apoio dos direitos humanos para os advogados de todo o mundo através do seu Instituto de Direitos Humanos

### O IBA trabalha para alcançar estes objetivos através de três principais áreas de atividade:

- Serviços para membros advogados individuais através de suas divisões, comitês e conselhos
- Apoio a atividades de associações de advogados e, em especial, associações em desenvolvimento
- Apoio dos direitos humanos para advogados em todo o mundo

## **O Employment and Industrial Relations Law Committee and the IBA Global Employment Institute (GEI)**

### **Sobre o IBA GEI:**

- **Criado em 2010**
- **Proposta inicial: desenvolver uma estratégia global para aproximar os principais assuntos legais nas áreas de Recursos Humanos e Capital Humano para multinacionais e instituições mundiais.**

# O Employment and Industrial Relations Law Committee and the IBA Global Employment Institute (GEI)

## Principais atividades do GEI:

- Relatórios sobre aspectos legais globais e estratégicos de RH;
- Relatórios sobre o impacto no mercado e tendências em negócios sobre a prática legal e internacional em RH;
- Pesquisas e análises sobre assuntos chaves que afetem a administração de RH, especialmente em multinacionais;
- Oferecer opiniões estratégicas sobre práticas de emprego, discriminação e imigração e seus relevantes impactos;
- Prover comentários sobre propostas de reforma ou novas legislações em assuntos de RH ou assuntos legais que afetem mercados e multinacionais;
- Treinamento e formação de gerentes e profissionais de RH em assuntos globais e estratégicos de RH;
- Organizar eventos e conferências sobre assuntos globais e estratégicos sob aspectos legais de RH.

## Que assuntos estão exigindo uma nova reflexão dos profissionais do direito e de RH ?

- O impacto da longevidade da população nas políticas sociais e de RH;
- A preocupação com as políticas de inserção de minorias nos diversos continentes. Combate ao assédio moral e sexual;
- Mídias sociais e o impacto no ambiente de trabalho;
- Expatriados e a movimentação mundial de talentos;
- Novas modalidades de trabalho: proteção contra o desemprego, flexibilidade e tecnologia influenciando os mercados.



## A longevidade (idade) e seu impacto nas políticas

Porque o estudo da idade e seu efeito no ambiente de trabalho?

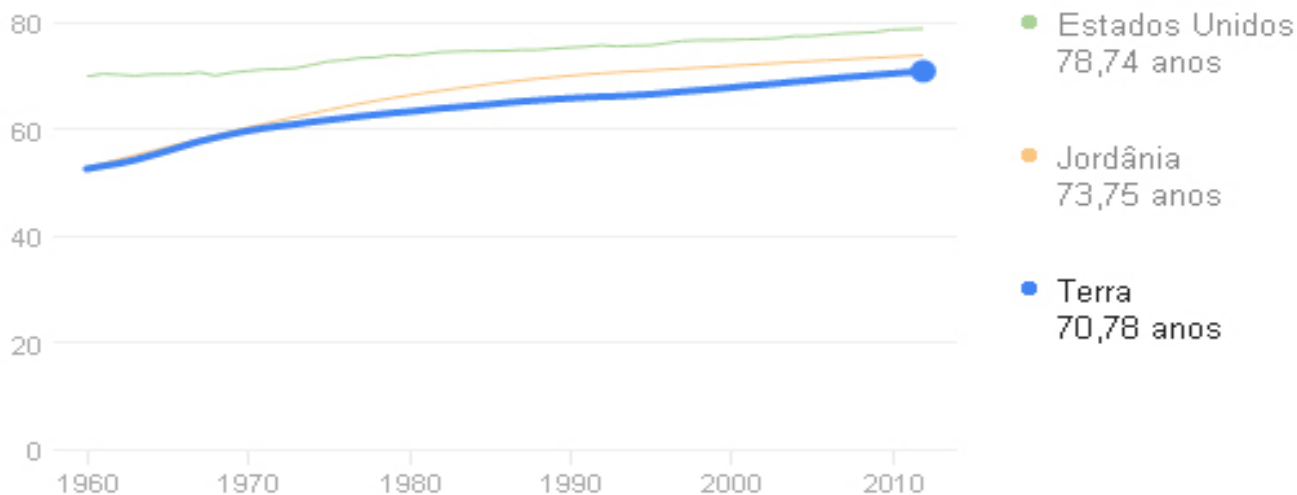
- Analistas verificaram que este século está vivenciando grandes mudanças no ambiente de trabalho devido ao impacto das tecnologias e da comunicação, afetando fortemente a convivência entre jovens habilidosos e bem formados e os demais profissionais, crescimentos da expectativa de vida, eliminação de idade limite para manter profissionais mesmo aposentados;
- Expectativa de vida no Brasil: 50 anos na década de 60 e agora (2012) está em 74,6.
- No mundo: Japão (82,7), Suíça (81,8), Itália (81,3), Suécia (80,8) e EUA (78,7) são exemplos de maior longevidade. No Mundo: 70,8.



# Expectativa de vida no mundo (Banco Mundial – 2012)

## 70,78 anos (2012)

Terra, Expectativa de vida



As fontes incluem: Banco Mundial

Feedback

As fontes incluem: Banco Mundial

Feedback

## A longevidade (idade) e seu impacto nas políticas

- Pela primeira vez, 4 gerações estão trabalhando juntas: baby boomers, gerações X, Y e Z, o que faz com que os relacionamentos, conflitos, direitos e influências devam conviver e ser pensadas conjuntamente.
- Várias áreas de RH influenciadas por este momento: R&S, comunicação (liberdade maior e mídias sociais), valores, desafios, liderança, diversidade e inclusão, salários, formação de talentos, desenvolvimento, motivação, rotatividade, aposentadoria, flexibilidade, férias, dias de trabalho, jornadas etc.

## A longevidade (idade) e seu impacto nas políticas

### ALGUMAS ANÁLISES E CONCLUSÕES:

- Comunicação necessária e barreiras a vencer entre as diversas gerações;
- Tentativa de reduzir conflitos decorrentes da falta de entendimento, disputas e confrontos entre as gerações;
- Administrar e motivar tais diferenças sem ferir preceitos legais;
- Identificar os principais valores de cada geração para lidar com expectativas, prioridades e necessidades de cada uma;
- Preparar times que incluam essa multigeracional característica;
- Saber usar os princípios de direito para aumentar eficiência e produtividade;
- Promover e difundir o conhecimento de forma a compartilhá-lo entre as gerações dentro da companhia.

# As políticas de inserção de minorias nos diversos continentes

## CONSTATAÇÕES

- Vários países estão modificando sua legislação para oferecer maior proteção às minorias, especialmente casos de discriminação no local de trabalho, assédio moral e sexual, gênero (orientação sexual) ou mesmo idade.
- Neste sentido, modificaram recentemente algum dispositivo legal: Austrália, Finlândia, França, Índia, Israel, Japão, África do Sul, Suécia, Ucrânia e Estados Unidos, alguns chegando a criminalizar a conduta (Finlândia).
- Há um enorme esforço sendo feito para que cada vez mulheres assumam posições executivas. Isso tem se verificado na Alemanha, Suécia, Japão, Reino Unido, entre outros, mediante medidas positivas neste rumo, definindo prazos para este crescimento.
- Japão recentemente impôs quota de admissão de 1 PCD para cada 50 empregados. USA tem feito ações afirmativas para contratações de veteranos e PCDs, extensivo a multinacionais americanas atuando fora dos Estados Unidos, sem contudo impor exigências.



# Mídias sociais e o impacto no ambiente de trabalho

## CONSTATAÇÕES

- Muitos países passando a regular a influência e impacto das mídias sociais no ambiente de trabalho, visando proteger pessoas mais sensíveis e sua privacidade;
- Tribunais cada vez mais acionados para proteger tais situações, dado inexistência de legislações a respeito;
- Diante disso, a maioria das recomendações é para que a empresa adote políticas leais, justas e fundamentadas de uso e controle das mídias sociais, especialmente empresas onde o uso da tecnologia é fundamental;
- Mídia social passou a ser um dos mais importantes meios de R&S e retenção de talentos;
- O uso das mídias sociais fez crescer o risco de ofensa a regras e normas de discriminação e aos direitos humanos (gênero, religião e características pessoais), exigindo enorme atenção com isso;
- O avanço da tecnologia e das novas formas de trabalho podem reduzir a distância entre profissão e vida pessoal.

# Expatriados e a movimentação mundial de talentos

## CONSTATAÇÕES

- Na maioria dos países, escassez de talentos altamente qualificados (Brasil, Canadá, China, Alemanha, Luxemburgo, Coreia, Nova Zelândia, Holanda, Singapura, Taiwan, Bélgica e Austrália);
- Países adotando políticas públicas (incentivos) de atração de talentos, em determinados setores ou situações. Exemplos: médicos no Brasil, operários da construção civil no Japão (Jogos Olímpicos 2020), Luxemburgo (menor taxa), China (novas categorias de visto de trabalho), Alemanha (permite trabalho se tiver graduação superior);
- Em outros países, políticas adotadas pela área privada: Chile, Colômbia, Inglaterra, Hong Kong, Israel, Itália. Alguns países da Europa facilitam a permanência por até 3 anos de estrangeiros portando diploma universitário (blue card directive).

# Expatriados e a movimentação mundial de talentos

## ALGUMAS TENDÊNCIAS

**A McKinsey Consultoria avaliou o cenário e apresentou tendências em seu relatório Global Institute 2020:**

- Potencial escassez de altos talentos, entre 38 a 40 MM até 2020 (13% da demanda);
- Potencial sobra de 90 a 95 MM de baixos talentos (10% do mercado);
- Potencial escassez de cerca de 45 MM de médios talentos (15% demanda);
- Economias avançadas poderiam preparar e treinar profissionais de baixa e média qualificação para atender tais demandas, aliviando a escassez em cerca de 20 a 23 MM de empregados;
- O desemprego de mão de obra de baixa qualificação cresce e o crescimento global exige cada vez mais mão de obra altamente qualificada;
- Padrões de imigração poderiam suprir escassez ou ajustar as demandas, mas devido ao volume de mão de obra de baixa e média qualificação, cresce a resistência neste sentido.

## **Novas modalidades de trabalho: proteção contra o desemprego, flexibilidade e tecnologia influenciando os mercados.**

### **CONSTATAÇÕES**

- Economias em desenvolvimento tem mais dificuldade em regular processos demissionais, individuais ou coletivos;
- Governos vem reconhecendo a necessidade de dar flexibilidade às empresas mas sem perder de vista a necessária proteção dos empregados e dos empregos;
- Tendência dos tribunais em usar Direitos Humanos e normas internacionais quando necessários para dar maiores garantias aos empregos;
- Ampla defesa e crescimento de legislações que incentivem a denúncia e a responsabilização em casos de corrupção, mau comportamento ou ofensa a dignidade ou equidade;
- Forte tendência de incentivar novas e flexíveis práticas de trabalho, especialmente na Europa e países ocidentais;
- Autonomia de emprego e proteção à privacidade tem sido alvo de regulação em muitos países.



Obrigado.



Wolnei Tadeu Ferreira

11 3145-1110

[ferreira@ferreirarodrigues.com.br](mailto:ferreira@ferreirarodrigues.com.br) • [www.ferreirarodrigues.com.br](http://www.ferreirarodrigues.com.br)