

economia

COTAÇÕES DO DÓLAR - (R\$/US\$)				
DATA	COMERCIAL		TURISMO	
	COMPRA	VENDA	COMPRA	VENDA
19/11	5,6084	5,6089	5,5970	5,7630

Fonte: Estado Contábil



desvendando a
economia

economia@dgabc.com.br

Reforma trabalhista: fomos enganados?

Há pouco mais de quatro anos o discurso político em torno da necessidade de uma reforma trabalhista apontava ser esta a saída para geração de empregos no Brasil. À época, a taxa de desocupação era de aproximadamente 12,7% da força de trabalho, considerando a média dos trimestres de 2017. O argumento era favorecido pela trajetória recente da economia, que havia registrado retração de aproximadamente 6% do PIB no biênio 2015/2016, seguido de estagnação nos anos seguintes. Isso havia provocado elevação de pelo menos 5,6 pontos percentuais na taxa de desocupação média entre 2013 e 2017.

Desde então, 2019 apresentou a menor taxa média de desemprego, de 11,8%. Em 2020, por conta da retração da atividade econômica, a taxa de desocupação chegou a 14,6% da força de trabalho e atingiu 14,75% no início de 2021.

Qual o efeito da reforma trabalhista na dinâmica da economia, se não promoveu significativa geração de emprego, como prometido, mesmo antes da retração de 2020?

O raciocínio econômico por trás da hipótese de que a reforma trabalhista teria potencial para gerar emprego está relacionado à explicação ortodoxa dos determinantes da tomada de decisão no mercado de trabalho por parte dos empregadores. Segundo esta explicação, a contratação de fatores de produção, incluindo mão de obra, vem da avaliação entre produtividade do fator de produção, do resultado produtivo esperado deste e do custo adicional provocado pela contratação deste fator de produção. No caso a mão de obra.

Isso significa que, quanto menor o custo de contratação diante da produtividade, torna-se mais viável contratar colaboradores com vistas à operacionalização da produção e a viabilização de lucro nesta operação. O que, em uma condição estática, ou seja, sem alterações nas condições gerais que impactam o mercado de trabalho, tecnicamente faz sentido.

A comparação internacional entre produtividade do trabalhador e salário médio aponta forte correlação entre estas variáveis. Isso quer dizer que, quanto mais produtividade, maior capacidade de geração de riqueza por fator de produção empregado e, consecutivamente, maior capacidade de remunerar melhor os trabalhadores. Entretanto, não significa que, quanto menor o custo de contratação, maior o nível de emprego agregado.

Outro ponto importante a ser observado é que a decisão de contratação de fatores de produção, incluindo mão de obra, máquinas, equipamentos e tecnologia, entre outros, envolve avaliação comparativa entre os diferentes fatores possíveis de serem contratados, considerando a relação entre produtividade e custo adicional de cada um destes. Isso está claro na própria teoria ortodoxa que subsidiou a defesa da reforma trabalhista.

Por que os empregos não vieram?

Primeiro, porque o mercado de trabalho é movimentado pelo que chamamos de demanda derivada. Ou seja, só haverá demanda por trabalho e insumos de produção se houver procura por bens e serviços finais na economia. Se a economia cresce pouco, o volume de consumo agregado evolui lentamente e o empregador não tem necessidade de ampliar a produção nem contratar trabalhadores e outros insumos.

Segundo, mesmo havendo bom crescimento da economia, com ampliação conjunta da demanda por bens e serviços, o empregador fará avaliação comparativa sobre quais decisões se mostrarão mais efetivas e rentáveis diante da necessidade de ampliar a produção nos períodos virtuosos.

No campo do mercado de trabalho, seguindo a lógica de comparação entre produtividade e custos adicionais da teoria ortodoxa, a redução dos custos de contratação do trabalhador pode lhe trazer algum pequeno efeito positivo na relação entre produtividade e custo frente a outros insumos de produção, como tecnologias e sistemas de automação produtiva. Entretanto, especialmente nas tarefas onde a automatização das operações se mostra mais factível, a evolução da produtividade dessa automatização pode rapidamente superar eventual vantagem que possa ter surgido no curto prazo com a redução do custo de contratação do trabalhador.

Ou seja, a própria lógica da teoria ortodoxa que explica a dinâmica do mercado de trabalho parece deixar claro que a deterioração das condições de trabalho, que para efeito da decisão dos empregadores se traduzem na variável custo, não sustenta o suposto efeito sobre o acréscimo na geração de empregos.

O maior impacto das alterações trabalhistas é sobre o que denominamos de efeito substituição. Ou seja, qual dos fatores de produção e trabalho é mais viável contratar frente as opções substituíveis. Neste sentido, acrescenta-se que a livre negociação entre empregadores e trabalhadores, sem adequada regulamentação, tende a impor uma relação de forças desigual em prejuízo dos trabalhadores.

Isso não significa, por outro lado, que a legislação trabalhista não deva se modernizar, acompanhar as mudanças na dinâmica econômico-social em torno das relações de trabalho. Mas é diferente de precarizar. O efeito desta precarização, infelizmente, tende a ser mais intenso especialmente junto aos trabalhadores menos qualificados e que trabalham em atividades mais vulneráveis.

Especialistas explicam sobre prazos e direitos que envolvem o 13º

Valor do benefício, que tem previsão legal desde 1962 e garantido na Constituição Federal, é proporcional aos meses trabalhados no ano

CAIO PRATES

do Portal Previdência Total

A primeira parcela do 13º salário deve ser depositada, por lei, até o próximo dia 30, enquanto a segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro. O benefício, também denominado de gratificação natalina, é proporcional aos meses trabalhados no ano, ou seja, a quantia corresponderá ao mesmo valor do salário mensal relativo ao mês de dezembro, caso o empregado tenha mantido o vínculo com a empresa por, pelo menos, 12 meses.

O 13º salário tem previsão legal desde 1962, mediante a Lei 4.090/62. Atualmente, trata-se de uma garantia prevista no artigo 7º, VIII, da Constituição Federal, devida de forma compulsória pelo empregador.

A advogada especialista em direito do trabalho e sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados, Cíntia Fernandes, explica que o 13º salário é devido aos trabalhadores urbanos e rurais, aos domésticos, aos servidores públicos, aos trabalhadores avulsos, aos temporários relativos à Lei 6.019/74 e aos aposentados.

“O valor do 13º salário corresponde ao salário referente ao mês de dezembro. Em relação aos empregados que recebem remuneração variável, o valor do chamado abono de-

verá ser calculado pela média duodecimal, ou seja, a soma das parcelas variáveis de todo ano e, ao final, divide-se o resultado por 12 para obter o valor do 13º salário”, explica a especialista.

Em relação à extinção do contrato de trabalho, Cíntia Fernandes explica que o empregado dispensado sem justa causa terá direito ao 13º salário proporcionalmente aos meses trabalhados. “Por outro lado, o empregado dispensado por justa causa perde o direito ao benefício. Nesse caso, o empregado, dispensado por justa causa, terá direito apenas ao décimo terceiro já vencido, ou seja, dos anos anteriores que não tenha sido pago pelo empregador em

época própria”, observa.

CÁLCULO

Os especialistas destacam que o 13º é calculado por mês trabalhado, ou fração do mês igual, ou superior a 15 dias. Desta maneira, se o empregado trabalhou, por exemplo, de 1º de janeiro a 14 de março, terá direito a 2/12 de 13º proporcional, pelo fato de a fração do mês de março não ter sido igual ou superior a 15 dias.

Assim, segundo o advogado Lucas Nunes Ruchinhaka, do escritório Furtado, Pragmácio Filho e Advogados Associados, para os empregados que recebem salário fixo, o 13º salário corresponde à remuneração de dezembro do empregado,

devendo tal valor ser dividido por 12 meses e multiplicado pelo número de meses trabalhados. “Deste valor deverá ser deduzido o montante adiantado através da primeira parcela do 13º salário”, orienta.

Em relação aos empregados que recebem salário variável, como por exemplo quem recebe comissões, Lucas Ruchinhaka ressalta que deve se apurar todos os valores variáveis recebidos de janeiro a novembro, dividir tal quantia por 11 (meses) e multiplicar pelo número de meses trabalhados. Caso o empregado receba remuneração mista (fixo e variável), o valor obtido do cálculo acima deverá, ainda, ser somado ao valor do salário contratual fixo.

“Ainda em relação aos empregados que recebem valores variáveis, até o dia 10 de janeiro de cada ano, o empregador deverá apurar a parcela variável auferida no mês dezembro do ano anterior e realizar novo cálculo considerando a fração de 1/12. Após este novo cálculo, o valor deverá ser atualizado monetariamente e, caso seja maior do que fora pago a título de 13º salário no ano anterior, deverá ser paga a diferença ao empregado e caso seja uma quantia menor poderá ser realizada compensação”, relata o especialista.

Horas extras devem ser incluídas

De acordo com a advogada Lariane Del Vecchio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, assim como comissões, têm reflexo no pagamento.

“As horas extras e os adicionais que fazem parte da remuneração mensal do trabalhador integram também o cálculo do 13º salário, sendo, inclusive,

entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho”.

Lariane Del Vecchio também informa que os trabalhadores que tiveram a jornada reduzida pelos programas de manutenção de emprego do governo federal têm o direito de receber normalmente os valores do 13º salário.

“Já aqueles empregados que tiveram o contrato sus-

penso devem sofrer uma redução no benefício, pois os períodos de suspensão temporária do contrato de trabalho não deverão ser computados como tempo de serviço para cálculo de 13º terceiro. As empresas devem ter muito cuidado na hora do cálculo, evitando os riscos de pagar valores menores do que o direito do trabalhador”, conclui a especialista. **CP**

MERCADO DE TRABALHO

Região tem 642 oportunidades de emprego

São Caetano novamente concentra a maior parte das ofertas, com 294; Diadema tem 91

Os trabalhadores do Grande ABC que buscam nova colocação têm pelo menos 642 vagas disponíveis nos centros públicos nesta semana, novamente com destaque para a unidade de São Caetano, que concentra a maioria das oportunidades, com 294. No geral de seis cidades – exceto Ribeirão Pires –, há opções para estagiário de engenharia civil, vendedores, motoristas, analista de recursos humanos e atendente de telemarketing, entre outras.

No CPETR (Centro Público de Emprego Trabalho e Renda) de Santo André são 38 oportunidades. Deste total, a maioria (8) é para motorista de caminhão, seguida de atendente de telemarketing (7) e analista de recursos humanos (6). Para atendimento presencial o candidato deve agendar horário no telefone 4433-0776, que funciona das 10h às 16h, de segunda a sexta-feira. O CPETR fica na Prefeitura, no piso do estacionamento.

Já na CTR (Central de Trabalho e Renda) de São Bernardo

são 49 postos, entre os quais, atendente de lanchonete (10), operador de telemarketing (10) e açougueiro (6). A unidade funciona de segunda a quinta-feira, das 8h às 17h, e sexta-feira, das 8h às 15h, na Rua Padre Lustosa, 48, no Centro.

São Caetano oferece 294 vagas, a maioria (25) para mecânico montador. Profissionais eletricitistas e de fretes e carretos aparecem na sequência, com 17 oportunidades cada. Também há postos para repositor, vendas internas e supervisor de produção, entre outras. O cadastro é feito pelo Portal do Emprego (portaldoemprego.saocaetanodosul.sp.gov.br).

Já em Diadema são 91 oportunidades, das quais 47 para pessoas com deficiência, com destaque para a função de trainee (20) com nível universitário e operador de televidas (20). Os interessados podem se cadastrar no site emprega.diadema.sp.gov.br.

O CPTR (Centro Público de Trabalho e Renda) de Mauá dispõe de 89 oportunidades,



DE OLHO. Há vagas de vendedor, motorista, atendente e outras

entre as quais, motoristas de van e ambulância (com urgência), auxiliar administrativo, líder de confecção e chefe de cozinha. Os interessados devem comparecer ao CPTR, na Rua Jundiá, 63, bairro da Matriz, com RG, CPF e carteira de trabalho. O atendimento funciona de segunda a sexta, das 7h às 15h30. Mais informações:

(11) 4512-7779.

O PAT de Rio Grande da Serra possui 81 vagas, entre as quais, encanador industrial (15), mecânico de manutenção de máquina industrial (15), tecnólogo em mecatrônica e técnico em eletromecânica. O currículo pode ser enviado para o e-mail patrgs.vagas@gmail.com.

da Redação