

## Reajustes reais devem ficar menores nas negociações de 2018, dizem especialistas

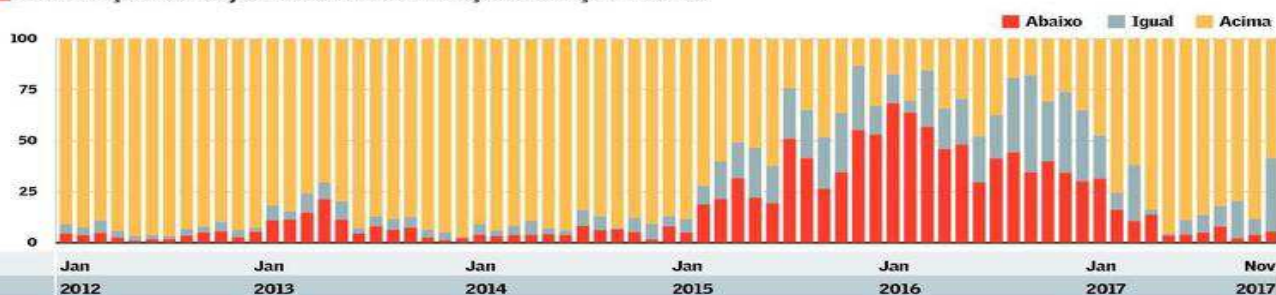
Por **Thais Carranço**

As negociações salariais entre trabalhadores e patrões devem resultar em ganhos reais menores em 2018, diante do avanço da inflação e do ainda gigantesco contingente de desempregados, acreditam economistas. No mercado formal, a introdução pela reforma trabalhista de novas categorias como o emprego intermitente também deverá ter efeito negativo sobre a renda. Apesar disso, a massa salarial tende a crescer, com o avanço da ocupação, substituindo o ganho real como motor do consumo. O boletim Salariômetro da Fipe mais recente já traz indícios dessa desaceleração do ganho real. Em novembro, o reajuste real mediano foi de apenas 0,2%, contra 1,6% no mês anterior. Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do IBGE, após mostrar avanço crescente ao longo do primeiro semestre de 2017, a renda real perdeu fôlego na segunda metade do ano, apresentando relativa estabilidade nas leituras mais recentes.

### Negociações mais favoráveis

Trabalhadores voltaram a obter ganhos reais em 2017

■ Distribuição dos reajustes salariais em relação à inflação\* - em %



■ Variação real média dos reajustes - em %



Fonte: Salariômetro, Fipe-USP. \* Medida pelo INPC-IBGE

# InformeDESIN

"O reajuste é como um ônibus lotado, quando o motorista breca de repente. Tivemos um breque repentino na inflação no ano passado e os aumentos reais foram jogados para frente. Quando a situação se reequilibra, esse efeito inércia diminui", diz Hélio Zylberstajn, professor da FEA-USP e coordenador do Salariômetro.

Ao contrário do ano passado, quando a inflação despencou ao longo do ano, em 2018 a expectativa é de que o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) acelere, dos 2,95% de alta registrados no ano passado, para algo em torno de 4%, conforme o boletim Focus. Apesar da alta, o indicador permanece dentro da meta e em patamar considerado sob controle.

Outro fator que deve restringir o ganho salarial é a ainda elevada ociosidade do mercado de trabalho. Ao fim deste ano, mais de 11 milhões de brasileiros deverão estar em busca de emprego. "Ainda há espaço de ganho, devido à retomada da atividade econômica que deve resultar em expansão da contratação. Mas como ainda tem muita gente desocupada, isso limita o poder de barganha na negociação coletiva e a margem de ganhos dos salários", afirma Thiago Xavier, economista da Tendências Consultoria.

A expectativa da Tendências é de que a renda real cresça 0,8% em 2018, abaixo do avanço de 2,3% projetado para 2017. Por outro lado, um incremento de 2,4% na ocupação este ano deve fazer com que a massa de rendimentos cresça 3,2% em 2018, acima dos 2,6% estimados para 2017, calcula a consultoria.

A massa de rendimentos é a quantidade de dinheiro em circulação na economia que tem como origem os salários das pessoas ocupadas. O crescimento da massa salarial deve permitir às famílias aumentar o consumo, que tende a ser novamente o motor do avanço do PIB em 2018. "A propensão à poupança dos trabalhadores de baixa renda é muito pequena, então quando a massa salarial aumenta, o consumo vai junto", diz Zylberstajn.

Para o professor, ainda que o aumento real seja pequeno este ano, deverá ser grande a parcela de trabalhadores que conseguirão obter ganhos. Em 2017, depois de dois anos de grande proporção de reajustes abaixo da inflação, as correções com ganho real voltaram a ser maioria, chegando a 80% em 12 meses até novembro, contra 27% em 2016, de acordo com o Salariômetro. A variação real média dos reajustes até novembro foi de 1%, comparada a variação real média negativa de 0,8% entre 2015 e 2016.

A maior parte das datas-bases do primeiro semestre está concentrada em maio. Entre as categorias com negociações naquele mês estão os trabalhadores da construção civil e do setor de transportes (metrô, trens e ônibus) de São Paulo. Em março, professores da rede

# InformeDESIN

particular sentam à mesa de negociação e, em junho, é a vez dos trabalhadores do setor elétrico paulista.

Nos últimos dois anos, os trabalhadores da construção civil conseguiram somente repor a inflação. "Esse ano é possível conseguir alguma coisa de aumento real", acredita Antonio de Sousa Ramalho, o Ramalho da Construção, presidente do Sintracon-SP. Segundo o sindicalista, o otimismo decorre da melhora das vendas e da redução dos distratos no último semestre, além da perspectiva de retomada das contratações no setor após o Carnaval.

No entanto, Ramalho não espera que a negociação este ano seja mais fácil. "Temos uma campanha salarial difícil, porque, com a reforma trabalhista que rasgou e jogou no lixo a CLT, ficaram muitos vazios para serem discutidos nas negociações", diz.

Para os economistas, é difícil prever o efeito da reforma trabalhista que entrou em vigor em novembro sobre as campanhas salariais deste ano. Defensor da medida, Zylberstajn acredita que os diversos pontos deixados em aberto pela mudança na lei podem servir de moedas de troca na hora da negociação. A empresa pode, por exemplo, oferecer benefícios em troca de aumento salarial menor, ou compensar uma redução de benefício com maior alta de salário, diz o professor.

José Silvestre, coordenador de relações sindicais do Dieese, por sua vez, acredita que as novas modalidades de contratação formal permitidas pela reforma trabalhista, como o trabalho intermitente, terão efeito negativo sobre a renda. "Ainda que a ocupação cresça, a remuneração média dessas novas contratações tende a ser menor, isso tem efeito sobre a massa salarial", afirma Silvestre.

A opinião é compartilhada por Xavier, da Tendências. "Agora, como é possível formalizar com jornada reduzida, pagando pela hora trabalhada, a renda média do setor formal deve sofrer o efeito da entrada dessas pessoas com menos horas trabalhadas", diz.

## Sem emprego, profissionais aceitam trabalhar por menos

*Por Letícia Arcoverde*

A maioria dos profissionais com formação superior que estão desempregados aceitaria uma proposta de emprego com um salário pelo menos 15% menor do que o recebido no último trabalho, aponta levantamento da empresa de recrutamento Robert Half. Entre os empregados, mais de um terço aceitaria receber um salário um pouco menor do que o atual para uma posição que considerassem mais interessante.

# InformeDESIN

Mais de 90% dos respondentes desocupados aceitariam uma proposta de emprego com salário menor do que o recebido no último trabalho.

Desses, 21% estariam dispostos a diminuir a remuneração em até 10%, e 17% aceitariam um corte entre 10% e 15%. A maioria, 62%, encararia uma diminuição de mais de 15%, sendo que um terço (33%) aceitaria ganhar uma remuneração diminuída em mais de 20%.

Os dados foram levantados na pesquisa do Indicador de Confiança Robert Half, índice publicado trimestralmente que mede a confiança no mercado de trabalho de profissionais com mais de 25 anos e formação superior, empregados e desempregados, e de recrutadores. Foram ouvidos mais de mil respondentes.

Entre aqueles que estão empregados, há disposição para receber um pouco menos em um emprego novo se a proposta for mais interessante que o trabalho atual - 34% dos respondentes aceitariam esse cenário.

O diretor geral da Robert Half, Fernando Mantovani, considera esse número significativo, em especial quando se lembra dos picos de salários vivenciados pelo mercado brasileiro há cerca de cinco anos, quando profissionais qualificados podiam escolher entre diversas propostas e os salários alcançaram níveis altos.

"A remuneração não é mais um grande atrativo, a carreira, a relação com o gestor e a qualidade de vida muitas vezes vem na frente", diz Mantovani, reforçando que essa postura é mais comum nas gerações mais novas. "Às vezes vale a pena mudar para uma empresa em que há mais perspectivas, mesmo com salário menor."

Quase 20%, em contraponto, trocariam de emprego se recebessem uma proposta similar à atual, mas com remuneração maior, e 48% só considerariam uma movimentação se a nova vaga fosse mais interessante e trouxesse um incremento no salário.

Entre os recrutadores que participaram da pesquisa, 31% consideram que está mais difícil hoje recrutar alguém que está empregado, na comparação com o início da crise, enquanto 50% não veem diferença, e 19% acham que está mais fácil.

**(Fonte: Valor Econômico – 15/01/2018)**

# InformeDESIN



## Retomada da economia estimula troca de emprego

**Entre janeiro e novembro de 2017, parcela de brasileiros que mudou de emprego espontaneamente voltou a crescer e chegou a 21,3%**

**Luiz Guilherme Gerbelli, Especial para O Estado**

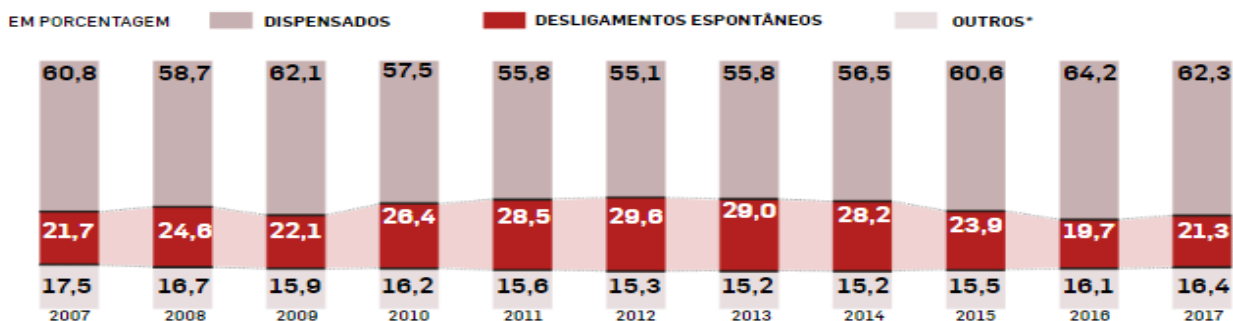
Sem chances de crescer profissionalmente na empresa em que trabalhava, o administrador Flávio Caires, de 30 anos, decidiu trocar de emprego, apesar de a recuperação econômica do País ainda não ter se consolidado. Mandou currículos e esperou seis meses até que a oportunidade ideal aparecesse. No início de dezembro, deixou uma montadora para trabalhar em uma indústria do setor de bebidas. “Juntei a fome com a vontade de comer. Senti que o mercado de trabalho voltou a aquecer e comecei a mandar meu currículo para algumas oportunidades que apareciam”, diz Caires. “Foram seis meses procurando e agora calhou de encontrar a oportunidade que eu queria.”

Os sinais ainda tímidos de melhora do mercado de trabalho mostram que Caires não está sozinho. Entre janeiro e novembro do ano passado, o percentual dos brasileiros que se desligou das empresas e trocou de emprego por decisão própria aumentou. No período, 21,3% dos desligamentos registrados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) foram espontâneos. No mesmo período de 2016, foram 19,7%. O aumento dessa fatia de brasileiros que pede demissão de forma espontânea pode parecer pequeno, mas marca uma importante reversão. Desde 2013, o desligamento voluntário estava em queda (ver gráfico).

### Demissão espontânea

Fatia dos brasileiros que deixam emprego volta a crescer com respiro do mercado de trabalho

#### Dados entre janeiro e novembro de cada ano



\*Inclui fim de contrato por prazo determinado, término de contrato, aposentados e mortos

ESTADÃO

Fonte: Caged

# InformeDESIN

Na outra ponta, o percentual dos brasileiros dispensados – com ou sem justa causa – recuou de 64,2% entre janeiro e novembro de 2016 para 62,3% em 2017. Os dados levam em conta apenas os trabalhadores com carteira de trabalho.

“O que se espera é que com o aquecimento da economia ocorra, de fato, o aumento dos desligamentos voluntários. Com a economia crescendo mais, o trabalhador pode correr o risco de mudar de emprego”, diz o professor do Insper Sérgio Firpo.

A análise detalhada dos desligamentos por setor mostra que serviços (24,2%) e comércio (22,3%) foram os setores que registraram maior percentual de demissão espontânea. Na sequência, ficaram indústria (19,9%), agropecuária (18,9%) e construção civil (10,1%).

## **Melhora.**

Ao longo do ano passado, os números do mercado de trabalho foram melhores do que esperado, embora ainda sinalizem que o caminho é longo para que a economia brasileira recupere os empregos destruídos pela crise econômica.

Até novembro, o Brasil criou quase 300 mil vagas formais de trabalho em 2017, de acordo com o Caged. No mesmo período de 2016, foram fechados 858 mil postos.

Pela Pnad Contínua – que engloba trabalhadores formais e informais –, a taxa de desocupação foi de 12% no trimestre encerrado em novembro, um resultado inferior ao verificado no trimestre imediatamente anterior (12,6%).

Outro sinal de que o mercado de trabalho dá sinais de recuperação de fôlego pode ser medido pela taxa de rotatividade, que costuma ser pró-cíclica.

Isso quer dizer que, quando o mercado de trabalho fica aquecido, a rotatividade também tende a aumentar, porque ocorre uma abertura maior de vagas de trabalho e, conseqüentemente, mais admissões.

O resultado disso é que o trabalhador consegue trocar de emprego com mais facilidade.

Em 12 meses, até novembro, a taxa de rotatividade medida pela Tendências Consultoria Integrada ficou próxima de 5,1.

A taxa está estagnada nesse patamar desde abril, o que sinaliza que o pior momento do mercado de trabalho deve ter ficado para trás.

## Para garantir competitividade, empresas brasileiras se adaptam à indústria 4.0

*Melhora na economia e diminuição de custos têm levado companhias a investir em processos de robotização e digitalização*

*Cleide Silva, O Estado de S.Paulo*

Passada a fase mais crítica da crise econômica, empresas começam a pôr em prática planos para se adaptarem à chamada indústria 4.0. Na visão de executivos, analistas e do governo, 2018 será um ano de importante avanço de projetos para o País não ficar à margem do que é considerado a quarta revolução industrial.

A expectativa é que, em dez anos, 15% das indústrias atuem no conceito da indústria 4.0, que se dá principalmente pela digitalização e robotização. Hoje, menos de 2% das empresas estão inseridas nesse conceito, segundo a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), ligada ao Ministério da Indústria e Comércio (Mdic).

Esse percentual já é realidade na Alemanha, na Coreia do Sul, nos EUA e em Israel, e cresce anualmente. “Felizmente, 2018 vai marcar a arrancada da indústria brasileira para a transformação digital”, diz José Rizzo, presidente da empresa de automação Pollux e da Associação Brasileira de Internet Industrial (ABII).

A Pollux, que em 2017 registrou crescimento de 93% nos negócios, iniciou o ano com aumento significativo de pedidos de orçamentos de empresas que querem iniciar processos de digitalização para melhorar a produtividade e a competitividade. Segundo Rizzo, o custo do processo é mais viável hoje.

Ele cita que o preço médio de sensores baixou 66% de 2004 até agora, de US\$ 1,30 para US\$ 0,44, e deve chegar a US\$ 0,38 em 2020. O custo do armazenamento de dados deve cair 80%.

Uma das maiores empresas na área de tecnologia e automação, a ABB espera alta de mais de 5% na demanda por serviços e produtos. “Muitas empresas estão fazendo planos efetivos de automação, digitalização e introdução da indústria 4.0”, diz Rafael Paniagua, presidente da ABB. Entre os setores mais avançados estão mineração, papel e celulose, químico, alimentos, bebidas e eletrônicos.

A sócia para a área de tecnologia da Deloitte, Márcia Ogawa, diz que a consultoria tem atendido, em média, dez empresas por mês com encomendas de planos para adotar a manufatura 4.0. “Dada a concorrência internacional, o Brasil precisa correr para se atualizar e fazer parte do novo ecossistema global.”

# InformeDESIN

Para Márcia, o temor da perda de empregos com o uso mais intenso de tecnologias avançadas não pode travar a inovação. “Se fosse assim, ainda estaríamos usando charretes.” Ela ressalta que a mão de obra precisa se requalificar e se adaptar, como ocorreu em outros momentos de rupturas tecnológicas.

Na unidade de autopeças da ThyssenKrupp em Poços de Caldas (MG), inaugurada há dois anos, todo o processo produtivo segue o conceito de fábrica inteligente. O diretor Roberval Calca diz que a produtividade é elevada e o índice de refugo é baixo. A unidade produz 700 mil módulos ao ano com 72 funcionários. “Se fosse uma fábrica convencional seriam necessários 200 trabalhadores.”

Política nacional. O presidente da ABDI, Guto Ferreira, informa que a entidade vai lançar, em março, a Política Nacional da Indústria 4.0 com diretrizes para a transformação digital, durante o Fórum Econômico Mundial, em São Paulo.

“Vamos mostrar quais serão os primeiros setores a serem apoiados pelo governo”, avisa Ferreira. “Não tem incentivo fiscal, mas apoio como linhas de financiamento”. Cálculos da ABDI indicam que a adoção de conceitos da indústria 4.0 podem gerar economia anual de R\$ 73 bilhões para o setor produtivo com a redução de custos.

A Vale economizou no ano passado US\$ 50,5 milhões em ações como digitalização de processos e inteligência artificial. “Neste ano, a meta é somar US\$ 100 milhões em economia”, informa o diretor de TI, Gustavo Vieira.

Uma das ações foi aumentar em 30% a vida útil dos pneus de caminhões que transportam minério, após a identificação de problemas com uso de sensores. O grupo tem 400 caminhões e cada pneu custa US\$ 70 mil. “Só nessa área deixamos de gastar US\$ 5 milhões”.

Em três semanas, a Volkswagen vai inaugurar na fábrica do ABC paulista um laboratório de realidade virtual com foco em processos produtivos. Depois terá um para produtos.

“Usando equipamentos especiais será possível entrar no projeto virtualmente”, diz Celso Placeres, diretor de Engenharia e Manufatura. Ford e Mercedes-Benz passaram a usar impressoras 3D no desenvolvimento de peças.

**(Fonte: Estado de SP – 15/01/2018)**



## FOLHA DE S.PAULO

### Alemanha discute redução de jornada para 28 horas semanais

**CAROLINA VILA-NOVA DE SÃO PAULO**

O mais poderoso sindicato alemão está propondo algo inédito no país: uma redução na jornada semanal de trabalho para 28 horas semanais, distribuídas em quatro dias, sem redução salarial. A jornada atual é de 35 horas, cinco dias na semana.

A redução seria opcional por um período de dois anos. Depois disso, o profissional retornaria à jornada normal, sem prejuízo de cargo ou salário. O sindicato pede ainda aumento de 6%.

O IG Metall representa a indústria metalúrgica e de engenharia. São 3,9 milhões de membros – é o maior sindicato industrial da Europa. Suas decisões acabam se tornando tendência em negociações nacionais de outros setores.

Funcionários de gigantes como Daimler, Bosch, Porsche, Audi e BMW pertencem ao IG Metall.

As negociações da convenção coletiva da categoria começaram em outubro, como o costume, mas as partes não chegaram a um acordo no prazo máximo, que é 31 de dezembro. Com isso, o período de "trégua social" acabou.

Thyssenkrupp, Benteler e outras 30 firmas, a maioria nos Estados da Baviera e de Baden-Württemberg, no sul da Alemanha, fizeram paralisações nos últimos dias.

O argumento do sindicato para a redução da jornada é que o trabalho do setor é muito extenuante e que tal medida poderia beneficiar aqueles que precisam de mais tempo em família, seja para cuidar de um filho, de idosos ou de um parente doente, seja simplesmente para ficar em casa. O lema do sindicato é "Minha vida, meu tempo".

"Queremos que horas mais curtas sejam possíveis para todos. Por isso precisamos que o pagamento seja subsidiado, para que o cuidado com as crianças, com a família e com a saúde não dependa de quanto você tem na carteira", disse o líder do IG Metall, Jörg Hofmann, à mídia local.

A disputa ocorre enquanto a economia da Alemanha apresenta excelente performance: crescimento de 2,2% no ano, inflação anual de 1,7% e desemprego de 3,6%.

# InformeDESIN

Mas a associação patronal, chamada de Gesamtmetall, é contrária à redução da jornada, por considerá-la "injusta" e "onerosa" e sugere que, para ter um dia livre, os funcionários aumentem as horas trabalhadas por dia. Quanto ao aumento, propôs 2%, mais pagamento de € 200 (R\$ 780).

A Gesamtmetall diz ainda que os metalúrgicos alemães já trabalham menos que os franceses (35,8 horas), os britânicos (37 horas) e os espanhóis (38,4 horas).

"Se dermos incentivo para que trabalhem menos, não conseguiremos manter a produção nos níveis atuais", disse à Reuters Oliver Zander, chefe da Gesamtmetall.

Empresas dizem que teriam de contratar mão de obra temporária para ocupar o espaço deixado pelos que se beneficiem da redução.

"Empresas médias como a nossa já estão sofrendo com a escassez de trabalhadores qualificados, que ficaria ainda pior", disse à Reuters Stefan Wolf, da ElringKlinger (de componentes automotivos).

Uma pesquisa do instituto Emnid mostrou que 47% dos alemães pensam que as demandas do IG Metall são apropriadas, enquanto um terço as consideram exageradas. No entanto, 65% disseram que não pediriam a redução da jornada.

"Temos a ferramenta da greve de 24 horas à nossa disposição", ameaçou Hofmann, do IG Metall, caso as negociações não avancem.

## TEMPO DE LUTAS

### *Conquistas do sindicato IG Metall*

1954	"Bônus do Natal"
1956-57	Licença médica paga
1959	Jornada de trabalho de 5 dias na semana
1962	Férias pagas e 14º salário
1965-67	Jornada de 40 horas semanais
1995	Jornada de 35 horas semanais 3,9 milhões é o número de filiados ao sindicato

## Trabalho intermitente ameaça pessoas com deficiência

### FILIPE OLIVEIRA DE SÃO PAULO

A reforma trabalhista pode diminuir a qualidade das vagas oferecidas para pessoas com deficiência para o cumprimento de cotas de contratações obrigatórias. Isso porque não há consenso entre especialistas a respeito da possibilidade de pessoas com deficiência serem contratadas na modalidade intermitente (por dia ou por hora). Nesse modelo, o trabalhador pode ter contratos com mais de uma empresa ao mesmo tempo –um único empregado poderia cumprir a cota de pessoas com deficiência em mais de uma companhia.

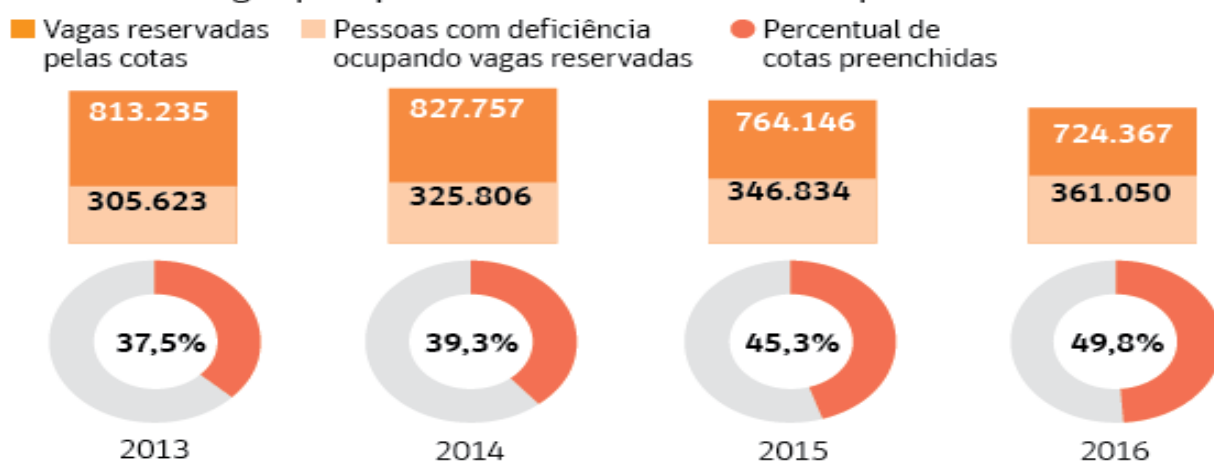
Por lei, empresas com mais de cem funcionários devem manter em seus quadros de 2% a 5% de profissionais com deficiência. Mas esse patamar já era descumprido mesmo antes da reforma trabalhista. Em 2015 (dado mais recente disponível), havia 376 mil pessoas com deficiência empregadas, mas, se a cota fosse cumprida corretamente, esse número seria de 724 mil.

Jaques Aber, sócio da consultoria iSocial, especializada em recrutamento de pessoas com deficiência, alerta para o risco de empresas verem no trabalho intermitente uma forma mais barata de cumprir a lei. "A maioria das empresas ainda enxerga a contratação da pessoa com deficiência como um custo. A partir do momento em que existe a possibilidade de uma modalidade de trabalho intermitente, isso pode se traduzir em ameaça real", afirma.

Editoria de Arte/Folhapress

### INCLUSÃO INCOMPLETA

Metade das vagas para pessoas com deficiência não é preenchida



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

# InformeDESIN

A procuradora do trabalho Sofia Moraes, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, disse em evento para executivos que o Ministério Público do Trabalho ficará atento a casos em que a inclusão não for efetiva (caso alguém com deficiência tenha um contrato intermitente, mas não seja chamado, por exemplo).

"Contratar pessoas com deficiência apenas na modalidade intermitente pode até configurar uma discriminação."

O Ministério do Trabalho afirmou, via assessoria de imprensa, ainda não ter uma definição a respeito do tópico.

A pasta diz que, entre janeiro e agosto do ano passado, foram aplicadas 3.381 multas em empresas que não cumpriam as cotas, totalizando R\$ 142 milhões.

## **DIVERGÊNCIAS**

Entre advogados, a questão gera divergências. Carlos Eduardo Vianna Cardoso, sócio da área trabalhista do Siqueira Castro, afirma que, como a reforma não faz nenhuma ressalva ao uso do intermitente para cumprir cotas, sua contabilização é possível.

Mihoko Kimura, sócia na área trabalhista do escritório TozziniFreire, acrescenta que impedir pessoas com deficiência de serem contratadas nesse modelo poderia prejudicá-las, ao diminuir suas possibilidades de emprego.

Por outro lado, Raquel Amaral, do Rosely Cruz, considera que o intermitente não deve ser contabilizado nas cotas.

"Entendo que a lei fala em cargos preenchidos efetivamente."

(Fonte: Folha de SP – 15/01/2018)