

FOLHA DE S.PAULO

Intermittente sem trabalho e renda infla estatísticas oficiais de emprego

Sem os 20 mil contratos da categoria de novembro a maio, saldo de vagas CLT estaria no vermelho

Laís Alegretti - BRASÍLIA

Uma pessoa que assinou contrato intermitente, mas não foi chamada para trabalhar e não recebeu salário é um empregado? Para o governo federal, sim. Ao divulgar o dado oficial que mede o desempenho do mercado de trabalho formal, o Ministério do Trabalho tem incluído os intermitentes na estatística, mesmo sem saber se de fato trabalharam.

Esse tipo de contratação foi criada pela reforma trabalhista, em vigor desde novembro. O contrato, também conhecido como zero hora, não prevê uma jornada fixa. Isso significa que o trabalhador pode ser chamado esporadicamente e só recebe remuneração pelo período que prestou serviço. Se não for convocado, não tem salário.

Desde a divulgação dos dados de novembro, o Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) traz a quantidade de intermitentes. O saldo positivo dessa modalidade tem aumentado o resultado geral, apesar de ainda ser pequeno se comparado ao total do mercado de trabalho.

O presidente Michel Temer divulgou que, em maio, foram criados 33 mil novos empregos no Brasil. Mais de 3 mil, contudo, são intermitentes --quase uma a cada 10 vagas.

Procurada pela **Folha**, a assessoria de imprensa do Ministério do Trabalho disse que, considerando "as especificidades do trabalho intermitente", será feita uma estimativa da proporção de contratados nessa modalidade que efetivamente trabalharam. "O ministério está estruturando uma estratégia de monitoramento da evolução dessa modalidade de emprego, baseada em amostra estatisticamente definida de estabelecimentos e trabalhadores intermitentes registrados no Caged, com objetivo de verificar a proporção dos empregados admitidos nessa modalidade que estão efetivamente trabalhando no mês de referência, com qual jornada de trabalho e remuneração", informou.

De novembro a maio, o saldo de intermitentes divulgado pelo governo supera 20 mil. No mesmo período, o resultado geral do Caged —ou seja, todos os tipos de contratação— é

INFORME

de 3,8 mil vagas. Isso significa que, sem os contratos zero hora, o saldo de novembro a maio estaria negativo.

Especialista em políticas públicas e gestão governamental do Ministério do Trabalho, Marcelo de Sousa diz que a intenção é fazer mudanças que acompanhem as novidades da reforma para "preservar a fidedignidade do Caged" e deixar a estatística confiável.

A ideia, diz ele, é diferenciar os contratos zero hora para não contaminar o resultado. "À medida que o intermitente ganhar fôlego, nossa tendência é dar tratamento diferenciado para enxergar quem está inserido como celetista tradicional daqueles que eventualmente nem trabalharam no mês", afirma Sousa. Outro fator que pode afetar as estatísticas é a possibilidade de um mesmo trabalhador ter diversos contratos.

O Caged contabiliza a quantidade de vagas abertas e fechadas, e não de pessoas. Isso significa que, se alguém tiver três contratos diferentes, será contabilizado três vezes. Em maio, segundo o ministério, 25 pessoas tiveram mais de um contrato intermitente. Como essa modalidade não garante que haverá trabalho de fato, a tendência é que os trabalhadores procurem ter vários contratos para aumentar a chance de serem chamados.

Da mesma forma, empresas devem buscar formar um banco de contratos, de acordo com o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury. "No intermitente, tem a falta de compromisso empresarial. A pessoa não vê um empregado como alguém essencial e não cria um vínculo", disse.

Se o contrato zero hora é um desafio para o Caged, que é um registro administrativo com dados enviados pelas empresas, a captação dessa novidade é mais difícil para pesquisas domiciliares, como a Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua.

A dificuldade começa com o próprio termo, de acordo com Cimar Azeredo, coordenador de trabalho e rendimento do IBGE. "Intermitente não é uma palavra que está no cotidiano. Fizemos testes e a palavra não é entendida por todo mundo. É um termo que vai pegar? Ou teremos que traduzir?", disse. Azeredo lembra que o morador que responde a pesquisa não necessariamente é a pessoa empregada. "Se não for, é ainda mais difícil."

Na prática, um intermitente pode ser classificado como desempregado na Pnad, se tiver procurado um trabalho fixo e não tiver conseguido. Também é possível que ele seja classificado como subocupado, se tiver trabalhado menos horas do que desejava.

Os defensores da reforma dizem que o contrato intermitente pode reduzir a informalidade. Para os críticos, contudo, pode ocorrer apenas a troca da jornada fixa pela flexível, sem ganhos ao trabalhador.

INFORME

Se trabalhador não é chamado, é como contrato de gaveta, diz técnico do IPEA

Aguinaldo Maciente pede cuidado ao se computar os contratos intermitente em estatísticas

Laís Alegretti - BRASÍLIA

O contrato intermitente só deve ser contabilizado como uma nova vaga de emprego se houver a informação de que a pessoa foi, de fato, chamada para trabalhar.

Essa é a avaliação do coordenador da área de mercado de trabalho do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), Aguinaldo Maciente. "A gente vai precisar de cuidado para não inflar artificialmente", alerta o economista.

Além de ser imprescindível verificar se os intermitentes de fato trabalharam, ele aponta que as características dessa modalidade podem levar as pessoas a buscarem firmar vários contratos para aumentar as chances de convocação.

Da mesma forma, as empresas tendem a criar um banco de trabalhadores com esse tipo de contrato. "Isso é um elemento que pode inflar ainda mais essas estatísticas", diz Maciente.

Diante da necessidade de adaptar as estatísticas a novidades como o contrato sem jornada fixa, o Ipea atua em parceria com o Ministério do Trabalho para monitorar os efeitos da reforma trabalhista.

Como avalia o uso das novas formas de contrato?

Temos ainda uma capacidade limitada de saber o que está acontecendo com as novas modalidades, até por ser uma reforma bastante ampla e de trazer, de início, certa insegurança.

Ainda há dificuldade das empresas de saber o que acontecerá com a validade das novas regras para contratos já existentes. Agora que Justiça do Trabalho está começando a normatizar isso.

Talvez mais para o fim do ano as empresas venham a adotar mais, principalmente a modalidade intermitente em comércio e serviços, para atender demanda de fim de ano.

Quais são as dificuldades para captar dados sobre intermitente?

É um desafio para pesquisas domiciliares, como a PNAD, entrar nesses detalhes do contrato.

INFORME

Nem sempre quem responde o questionário sabe detalhes da modalidade de contratação das demais pessoas. Provavelmente será muito subdeclarada na PNAD a quantidade de intermitentes.

Esses tipos novos de contratação devem aparecer de forma mais explícita nas estatísticas oficiais.

Empresas declaram intermitente no Caged, mas não há dado sobre hora trabalhada.

No Caged, quando aparece o trabalhador intermitente, não tem como saber se a pessoa foi convocada ou não para o trabalho.

As empresas podem tender a montar como se fosse um banco de trabalhadores que, quando precisarem, podem chamar.

As novas modalidades trazem detalhes que as estatísticas tradicionais não estavam acostumadas a mensurar. São probleminhas que o ministério e o IBGE estão tentando melhorar.

Se o contrato intermitente não garante trabalho e remuneração, é adequado contabilizá-lo como criação de emprego?

Temos de tomar bastante cuidado de computar o trabalho intermitente como vaga de emprego formal criada. Segundo regras internacionais que o IBGE adota, o trabalhador só é considerado empregado se tiver trabalhado pelo menos uma hora naquele mês.

No trabalho intermitente, só se a gente souber que houve mesmo alguma remuneração naquele mês, ele pode ser computado como empregado. Se não foi chamado, é como se fosse contrato de gaveta.

No próprio Caged, para computar criação de vaga mês a mês, a não ser que a gente tenha essa informação [remuneração] em algum momento, a gente nem deveria computar como vaga criada.

Não temos certeza de quantos daqueles lá trabalharam efetivamente. A gente vai precisar de cuidado para não inflar artificialmente.

Os empregadores tendem a firmar uma quantidade maior de contrato intermitente do que pretendem, de fato, convocar?

Sim. O próprio garçom, por exemplo, no caso de um buffet, pode ter contratos com vários outros empregadores.

INFORME

Acredito que o intermitente desejará ter mais de um [contrato] para ter mais opção de ser chamado. Isso é um elemento que pode inflar ainda mais essas estatísticas se a gente só olhar para os números brutos, como estão presentes hoje.

O saldo de intermitentes já afeta artificialmente o resultado total?

Na movimentação dos trabalhadores como um todo, ainda não é muito significativo [a quantidade de contratos intermitentes]. Mas há perigo de acabar inflando.

Em maio, 10% do saldo total de criação de emprego é intermitente.

Nos meses em que tiver pouco saldo, positivo ou negativo, tem de ter cuidado extra para não computar muitos desses daí como vagas garantidas de emprego. Mas, claro, é um indicador positivo de que o tipo de contrato está começando a ser mais usado.

Mesmo com as estatísticas longe do ideal, como avalia a contratação de intermitentes nestes primeiros meses?

A movimentação que a gente consegue observar ainda é pequena, o que sinaliza que as empresas ainda estão testando essas modalidades. Começa com o setor de serviços e ainda é uma coisa que está difícil de saber se vai se alastrar mais para o mercado de trabalho.

Inicialmente, a expectativa era que isso fosse ser um pouco mais rápido, mas por enquanto as empresas estão mais cautelosas. Pode estar havendo insegurança.

O Ministério do Trabalho fez uma portaria para tentar regulamentar alguns aspectos, mas por enquanto vale praticamente o que estava na reforma [trabalhista].

Mesmo em relação ao intermitente, a empresa pode estar um pouco reticente, porque não deixa de ser um vínculo de trabalho e ainda não há uma jurisprudência formada.

Aguinaldo Maciente, 45

- **Carreira** - Técnico de planejamento e pesquisa no Ipea desde 1998, hoje é coordenador da área de trabalho e desenvolvimento rural
- **Formação** - Graduação e mestrado em Economia pela Universidade de São Paulo e doutorado em economia aplicada pela Universidade de Illinois em Urbana Champaign

(Fonte: Folha de SP – 10/07/2018)

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Justiça aceita justa causa por mentira no currículo

Por Joice Bacelo

Mentir no currículo ou em uma entrevista de emprego pode gerar demissão por justa causa - mesmo que tenham se passado anos da contratação. Juízes vêm entendendo que vale, para esses casos, a data em que o empregador descobriu ter sido enganado. Em um caso julgado recentemente pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Campinas (SP), por exemplo, o funcionário demitido tinha mais de dez anos de casa.

A empresa descobriu por meio de uma denúncia anônima que o funcionário não havia concluído o segundo grau, um dos requisitos para a vaga que ocupava. Pior do que isso: além de mentir no processo de seleção, apresentou, na contratação, um certificado escolar falso.

O funcionário trabalhava como operador de máquinas. Havia entrado na empresa em 2007 e foi dispensado no ano passado. A demissão ocorreu durante período em que ele estava afastado das atividades por licença médica - condição que, sem motivos para a justa causa, o colocaria em situação de estabilidade.

Ele ingressou com ação na Justiça pedindo para ser reintegrado, ter restabelecido o convênio médico e restituído o pagamento do salário e demais benefícios. Conseguiu, por meio de liminar, na primeira instância. A empresa, no entanto, reverteu a decisão no tribunal.

Relator do caso, o desembargador Manuel Soares Ferreira Carradita, da 2ª Seção de Dissídios Individuais do TRT de Campinas, interpretou o fato como sendo de "extrema gravidade". A questão da justa causa, afirma na decisão, se dá pela quebra de confiança, que é necessária à manutenção do vínculo de emprego (processo nº 0005528-46.2018.5.15.0000).

Com a aplicação da justa causa, o funcionário deixou de receber férias e décimo terceiro proporcionais, além de aviso prévio. Ele também perdeu o direito à multa de 40% sobre o valor de FGTS que havia sido depositado pela companhia durante o tempo de serviço e ainda o de levantar o dinheiro que já estava no fundo.

INFORME

Ao menos três funcionários de uma outra empresa, que atua no setor metalúrgico, enfrentaram situação semelhante. Eles também foram demitidos por justa causa por mentir que haviam concluído as séries escolares - todos com mais de cinco anos de casa. Os trabalhadores recorreram ao Judiciário, com pedidos de reintegração aos quadros da companhia e indenização por danos morais, mas já na primeira instância não tiveram sucesso.

Os três casos foram julgados pela Vara do Trabalho de Hortolândia, no interior de São Paulo (processos nº 0010275- 05.2017.5.15. 0152, nº 0011005-16.2017.5.15. 0152 e nº 0012301-73.2017.5.15. 0152). Em uma dessas ações, a juíza Fernanda Constantino de Campos considerou, na decisão, que o funcionário só havia ocupado o cargo na empresa por causa da mentira e destacou que o fato de falsificar o certificado poderia ser inclusive tipificado como crime, nos termos dos artigos 297 e 304 do Código Penal.

Uma das questões que chama a atenção em todos esses casos de demissão por justa causa, segundo advogados, é o período entre a contratação, quando o funcionário cometeu a irregularidade, e a data da dispensa. Isso porque um dos requisitos para a justa causa é o princípio da imediatidade. E, nesses casos, os juízes poderiam entender que estaria ligado ao ato e não à descoberta da mentira.

Representante das empresas nos casos julgados, o advogado Antônio Carlos Frugis, do escritório Demarest, chama atenção que as companhias abriram sindicância interna assim que souberam das mentiras e aplicaram a justa causa no mesmo dia em que obtiveram respostas das instituições de ensino que constavam na documentação dos funcionários - estando, assim, em acordo com a imediatidade exigida para esse tipo de dispensa.

"O que vale é o conhecimento do ato faltoso", diz Frugis. "E foi isso que o Judiciário entendeu. A imediatidade não é o momento em que você admite o funcionário. É o momento em que você descobre efetivamente que foi enganado", acrescenta o advogado.

Para Frugis, esse mesmo entendimento poderia ser aplicado a outras situações. Por exemplo, mentiras relacionadas à fluência em determinado idioma ou mesmo formação em cursos de especialização. "Se for um requisito para a vaga e de fato a pessoa deu uma informação errada, mesmo que para um cargo de alto escalão, há motivo para se aplicar a justa causa", enfatiza.

Não é raro encontrar, no mercado de trabalho, currículos com falsas informações. A RH Robert Half, uma das maiores empresas de recrutamento do mundo e que atua no Brasil desde 2007, fez uma pesquisa com 303 diretores brasileiros e 75% deles afirmaram que já excluíram candidatos de um processo seletivo após detectarem dados mentirosos, exagerados ou omissões.

INFORME

Essas informações tratavam, principalmente, sobre experiência de trabalho (56%), graduação (46%), habilidades técnicas (44%) e idiomas (39%). Os diretores brasileiros também identificaram inconsistência com relação aos salários e tarefas executadas em trabalhos anteriores.

Leonardo Berto, gerente de negócios da Robert Half, alerta que quando o candidato é pego numa situação como essa, ainda no momento da seleção, ele acaba colocando em cheque todas as outras informações que são verdadeiras. "Soa da forma mais negativa possível", diz.

E depois de contratado, afirma, é preciso levar em conta que tudo o que foi dito na entrevista de emprego - as habilidades e atividades desempenhadas anteriormente - pode ser confrontado de diversas maneiras. "Os mercados se comunicam, o diretor de uma empresa pode conhecer o de outra empresa e as pessoas trocam informações. As companhias contratam muito pelo perfil técnico do candidato, mas demitem pelo comportamental", acrescenta Leonardo Berto.

Para a justa causa, no entanto, tem que se avaliar a gravidade do ato praticado pelo empregado, pondera o advogado Rafael Mello, do escritório Mazucco e Mello Advogados. "É como se estivéssemos falando em direito penal do trabalho. A demissão por justa causa é a pena máxima. Mas há outras formas de punição", enfatiza.

Tem de se analisar, no caso concreto, segundo o advogado, se aquela mentira é grave o suficiente para apagar todo o histórico do empregado naquela empresa. "Nos casos que foram julgados havia falsificação de documento." Ele cita, entre outras punições mais brandas, a suspensão do funcionário sem remuneração e a advertência por escrito.

STJ julga inclusão de horas extras no cálculo de previdência privada

Por Adriana Aguiar

A 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) começou a analisar se os trabalhadores que tiveram suas horas extras habituais incorporadas ao salário pela Justiça do Trabalho podem incluir esses valores no cálculo da previdência complementar - e receber quantias maiores de aposentadoria. Como o tema é julgado por meio de recurso repetitivo, os

INFORME

processos sobre o assunto estão suspensos desde 2016 para aguardar o entendimento a ser aplicado aos demais casos.

Em geral, as empresas não incluem os valores de horas extras habituais no recolhimento da aposentadoria complementar. No julgamento, iniciado no dia 13 de junho, começou-se a desenhar que a inclusão ou não dependerá do regulamento do fundo de previdência.

A ação analisada foi movida por uma beneficiária da Fundação Banrisul de Seguridade Social. Por enquanto, formalmente, segundo o andamento do processo, há apenas o voto do relator, ministro Antônio Carlos Ferreira. Em geral, ele reconhece o direito ao reflexo das horas extras habituais obtidas em ações trabalhistas na revisão de benefício, a depender do que está redigido no regulamento do plano.

Porém, a inclusão desses valores só seria possível se o participante fizer a recomposição da reserva matemática, já que não pode haver benefício sem reserva que o garanta. Ele teria, então, que buscar posteriormente a reparação do dano contra o patrocinador (empresa) na Justiça do Trabalho.

Apenas nos regulamentos que possuem previsão expressa contrária às horas extras habituais não seria possível incluir os valores na base de cálculo da complementação de aposentadoria. O julgamento foi suspenso, após o voto do relator, por pedido de vista do ministro Ricardo Villas Bôas Cueva (REsp 1312736).

Segundo o advogado que assessora a Fundação Banrisul de Seguridade Social no processo, Guilherme de Castro Barcellos, do Castro Barcellos Advogados, todos os ministros já concordaram com o voto do relator. O que estaria em discussão seria apenas a modulação dos efeitos - a partir de quando esse entendimento valeria. Já o advogado Rafael Covolo, do R.C. Moyses & Ferreira Advogados Associados, que assessora a beneficiária no processo, afirma que os demais ministros se manifestaram, mas não votaram formalmente.

Para Barcellos, o voto do relator apenas admite a possibilidade das horas extras habituais estarem no cálculo do benefício, desde que o prévio custeio tenha sido regularmente realizado durante todo o período de capitalização das reservas garantidoras. "Considerando que as ações ajuizadas ocorreram após esse período, o relator compreendeu não ser possível a entidade fechada de previdência complementar ser condenada ao reflexo das horas extras habituais", diz.

Como no caso em questão o patrocinador do plano (o Banrisul) não fez parte do processo, acrescenta, não poderia haver condenação para a recomposição de reserva matemática

INFORME

do benefício. "Até porque foi o patrocinador, e não a entidade fechada de previdência complementar, quem frustrou o direito do participante", afirma.

De acordo com Rafael Covolo, que defende a beneficiária no processo, "houve um erro no cálculo do salário de benefício dos trabalhadores, hoje aposentados, ocasionado por um ato ilícito do empregador, no caso dos autos a instituição bancária, que não pagou o salário correto na época do contrato de trabalho".

Para ele, as fundações se negam a refazer o cálculo alegando que não cometeram ato ilícito, pois não tinham como saber que aquele salário utilizado para o cálculo do benefício estava incorreto e que qualquer revisão de cálculo teria como impedimento o prévio custeio. Porém, segundo Covolo, a proposta, tendo em vista o voto do relator, é que os trabalhadores façam o aporte para a revisão de seus proventos de aposentadoria e, depois, ingressem com nova ação contra o antigo empregador buscando uma reparação.

"Esse entendimento, contudo, na prática é inviável. Estamos falando de trabalhadores aposentados que, em regra, não dispõem de capital para tal tipo de aporte, que na maioria dos casos chegam à casa dos seis dígitos. Ainda não parece justo que a única parte que já foi lesada na história, ou seja, o trabalhador, tenha de suportar mais esses ônus", diz o advogado.

A tarefa de brigar na Justiça com os bancos (empresa) para cobrar essas diferenças, segundo Covolo, seria das fundações, segundo o artigo 8º da Lei Complementar nº 108, de 2001.

A advogada Gláucia Costa, sócia do LBS Advogados, também defensora de beneficiários, ressalta que, no caso admitido como repetitivo, a empresa patrocinadora não está no polo passivo da ação, e, por isso, segundo os ministros, não teria como admitir a inclusão prática das horas extras habituais no cálculo. "Agora, se o patrocinador já estivesse no polo passivo da ação o beneficiário teria essa possibilidade reconhecida?", questiona.

Ela ressalta que no mesmo dia 13 de junho o STJ admitiu em outro repetitivo (Resp 1360191) que a patrocinadora pode estar no polo de ações se cometeu ato ilícito.

(Fonte: Valor Econômico – 10/07/2018)