

Avanço da produção é gradual, mas constante

Apesar do ritmo lento, a recuperação chega a segmentos até então estagnados, como bens intermediários; desempenho verificado pelo IBGE é positivo em 19 dos 26 ramos pesquisados

RICARDO CASARIN • SÃO PAULO

Apesar do ritmo ainda lento, o avanço da produção industrial se mostra mais espreado e atinge setores que estavam estagnados. Pesquisa do Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística (IBGE) aponta crescimento na base anual em 19 dos 26 ramos.

“Observamos alguns segmentos se destacando, com desempenho forte em químicos, papel e celulose, alimentos e bebidas. Antes, a recuperação estava muito concentrada em bens duráveis e bens de capital”, avalia o economista da Pezco, Yan Cattani.

Segundo ele, isso sinaliza que o efeito base de recuperação já ocorreu e agora está atingindo outros elos da cadeia. “A melhora em bens de capital ocorria em função da recuperação de perdas durante a crise.

Já os bens duráveis estavam mais relacionados ao setor automotivo. Por enquanto, atinge poucos setores, mas traduz uma melhoria; deixou de concentrar só nesses dois itens”, destaca.

Para Cattani, a queda de 0,2% em relação a junho já era esperada. “Após a greve em maio, era natural que houvesse um forte avanço em junho. A retração sobre o mês anterior é um mero efeito estatístico. O que traduz melhor a realidade é o crescimento anual de 4%, mostrando que a produção retornou aos níveis anteriores ao da greve”, ressalta.

Para a professora de economia do Insper, Juliana Inhasz, embora a comparação com 2017 seja positiva, o resultado se dá sobre uma base fraca.

“Quando levamos em consideração que o País passou por dois anos de PIB em queda e crescimento pequeno no ano passado, era de se esperar um desempenho mais forte.

A indústria cresce pouco e sobre uma base fraca.”

INFORME

Ela acredita em uma tendência de continuidade desse cenário. “É difícil acreditar em uma recuperação vigorosa, com melhoria do emprego. O País não vai conseguir realizar a virada econômica esperada nesse ano.”

Cattani acredita que a recuperação vai seguir nos níveis anteriores à paralisação dos caminhoneiros. “As elevações nos próximos meses devem ser fracas, as pessoas ainda não têm consumido de forma tão intensa. Segue a recuperação, o que é bom, mas num ritmo não tão animador.”

Balanço mensal

O economista do IBGE e gerente da pesquisa industrial mensal, André Macedo, destacou os efeitos negativos do desempenho do setor automotivo no resultado mensal. “O segmento de bens de capital foi diretamente afetado pela queda em transportes, em que os caminhões têm um peso importante para esse resultado negativo.

Também observa-se um desempenho negativo em bens de consumo duráveis, também afetado pelo comportamento de menor intensidade da indústria automotiva.”

Na análise do MUFGE, holding do Banco MUFGE Brasil, o resultado, embora negativo, foi melhor que o esperado. “Apesar da contração na margem, observa-se que todas as categorias apresentaram aumento na produção nos últimos 12 meses, sendo que bens duráveis e de capital tiveram um crescimento mais acentuado.” Porém, o relatório destaca que essa melhora se dá sobre uma base fraca, afetada pela recessão em 2015 e 2016.

Para o Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (Iedi), a pesquisa do IBGE demonstra que o vigor da retomada da atividade em 2018 se mostra aquém do esperado.

O relatório do Iedi dá ênfase à perda mais intensa em bens de capital, “cujo desempenho pode estar refletindo a deterioração das expectativas vindas do cenário político, mas também do próprio ritmo de recuperação da indústria, que tem deixado muito a desejar”.

Juliana também vê o dado com preocupação. “É um indicador totalmente relacionada à produção, sinaliza que as empresas não estão apostando no crescimento. Após a recuperação das perdas da greve, era esperado que haveria um desempenho melhor em julho.”

(Fonte: DCI – 05/09/2018)

2

INFORME

FOLHA DE S.PAULO

Após decisão do Supremo, empresas confundem terceirizados com PJs

Escritórios de advocacia recebem uma série de dúvidas sobre modalidade de contratação

Anaís Fernandes Larissa Quintino - SÃO PAULO

A liberação pelo STF da terceirização de todas as atividades de uma empresa gerou uma onda de dúvidas entre empregadores, sobretudo em relação à chamada pejetização.

Desde a conclusão do julgamento, na quinta-feira (30), advogados ouvidos pela **Folha** relatam grande volume de interessados em saber sobre a possibilidade de demitir trabalhadores celetistas e contratá-los na sequência como PJs (pessoas jurídicas).

Os questionamentos partem, em geral, de empresas do setor industrial e de tecnologia, mas também da construção civil e do agronegócio.

“O julgamento do STF criou muitas dúvidas porque a indicação de que, agora, é possível terceirização irrestrita acabou ultrapassando, no entendimento dos clientes, os limites da própria decisão”, afirma André Ribeiro, sócio e coordenador da área trabalhista do Dias Carneiro Advogados.

O entendimento do STF regulamentou situações anteriores à lei de terceirização, aprovada em março do ano passado, e à reforma trabalhista, em vigor desde novembro.

Ambas ratificaram a terceirização da atividade-fim das empresas, até então vetada pela súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

“Nosso esforço tem sido no sentido de explicar aos clientes que os limites da terceirização não tratam mais do tipo de atividade, mas da manutenção ou não da relação de emprego”, diz Ribeiro.

A demissão de funcionários para recontração como PJ —mantendo a subordinação do trabalhador à empresa, o que configura vínculo empregatício— continua ilegal e nem sequer foi objeto de julgamento do Supremo na semana passada.

“Existe uma confusão muito grande entre terceirizado e pessoa jurídica. Não é possível demitir todos os funcionários da companhia e contratá-los como PJ em seguida, em

INFORME

momento algum o julgamento do STF permitiu isso”, afirma Alan Balaban, sócio do Balaban Advogados.

Na terceirização, uma empresa é contratada por outra para cuidar de determinada tarefa.

Os funcionários terceirizados são pagos pela prestadora de serviços e se reportam a ela, mantendo direitos como FGTS e férias, o que não ocorre no modelo de pessoa jurídica.

“A terceirização é o tipo de contratação que passa por uma empresa terceira e é preciso respeitar esse processo”, explica Fábio Yamamoto, sócio da consultoria Tiex.

Companhias têm questionado advogados também sobre a possibilidade de terceirizar áreas inteiras, mantendo alguns de seus funcionários como empregados na futura prestadora de serviços.

Segundo Balaban, é possível substituir toda a mão de obra própria da empresa por terceirizada.

Se quiser realocar ex-funcionários na prestadora de serviços, no entanto, o tomador precisa respeitar uma carência de 18 meses desde a demissão dos contratados.

O desrespeito a esse prazo, diz Balaban, representa continuidade do contrato de trabalho e até fraude à legislação trabalhista.

“A lei é muito clara no sentido de que para voltar a trabalhar para a empresa por uma terceirizada é preciso esperar os 18 meses”, diz Antonio Carlos Frugis, sócio da área trabalhista do Demarest.

Outra dúvida frequente tem sido sobre a forma de os tomadores de serviço se relacionarem com os trabalhadores da terceirizada.

As recomendações dos especialistas partem desde a empresa não dar uma ordem direta ao terceirizado até a não fornecer identificação atrelada à instituição, como cartões de visita e email corporativo.

“Se estiver presente a subordinação, isto é, o terceirizado continua respondendo às ordens da tomadora, vai trabalhar todos os dias, usa recursos da empresa, o trabalhador pode procurar a Justiça e alegar vínculo. A terceirização não afeta a possibilidade de declaração de vínculo de emprego”, diz Aldo Augusto Martinez, sócio trabalhista do Santos Neto Advogados.

INFORME

“Não é possível manter todo o status quo e apenas mudar a forma jurídica de contratação”, diz a advogada Mayra Palópoli, do Palópoli & Albrecht.

Embora o julgamento do STF diga respeito a processos anteriores a 2017, Domingos Fortunato, sócio do escritório Mattos Filho, destaca que a decisão é importante ao sinalizar que questionamentos similares sobre a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim direcionados ao texto da reforma trabalhista terão desfecho semelhante —se chegarem a ser julgados.

"Se o precedente foi decidido como favorável à terceirização ampla na ausência de lei, imagine agora com um cenário com legislação positiva", diz.

CUIDADOS

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, doutor em direito do trabalho pela PUC-SP, ressalta que o empresário precisa ter cuidado ao escolher a prestadora de serviço, porque tem responsabilidade subsidiária e pode ter de arcar com encargos trabalhistas dos funcionários caso a terceirizada não os honre.

"Vale pesquisar bem a empresa e, às vezes, até pagar um pouco mais caro, contratar uma terceirizada mais sólida, para evitar cair em uma armadilha", afirma.

Para Caroline Marchi, sócia do Machado Meyer, a expectativa é que as empresas aguardem antes de fazer mudanças nos quadros de funcionários.

"Elas vão avaliar situações, processos e ações pretéritos para, se tiverem oportunidade no futuro, estarem mais livres para operar nesse sentido. Com menos amarras e restrições, os negócios devem girar mais", afirma.

Segundo Boriska Rocha, sócia do SV Law, o MPT (Ministério Público do Trabalho) e outros órgãos têm a visão de que a terceirização tende à precarização do trabalho. "Acreditamos que eles devem ficar em cima para fiscalizar as empresas que adotarem a prática. Por isso, recomendamos cautela", afirma.

A advogada Regina Nakamura Murta, sócia do Bueno, Mesquita e Advogados, afirma que, apesar de ser possível terceirizar todos os setores de uma empresa, é preciso que haja um estudo sobre as áreas em que vale ou não mudar a forma de contratação.

Em atividades de gestão, por exemplo, ela chama atenção para uma chance maior de vazamento de informações, apesar da assinatura de termos de confidencialidade.

INFORME

"É preciso pesar isso antes de terceirizar todas as áreas, porque, quanto mais você abre o leque para outras empresas, mais há chance de vazamento. É preciso fazer essa ressalva", afirma.

Maurício De Lion, sócio responsável pela área trabalhista do escritório Felsberg Advogados, afirma que outros setores em que a terceirização é temerária, por causa de informações confidenciais, são o departamento de recursos humanos e de suprimentos, em que há informações sobre o funcionamento da empresa, seja sobre funcionários contratados, seja de fornecedores.

"Para ter controle de informação, é preferível que a empresa lide com funcionários próprios e evite esse risco. Há muita informação que é confidencial e, com um trabalhador terceirizado, esse controle não é tão fácil."

De Lion chama atenção das empresas tomadoras de serviço quanto à relação com o trabalhador terceirizado.

Segundo ele, dar ordens ao terceirizado é um dos erros que podem gerar processos na Justiça. "O ideal é que ambas as partes estabeleçam um porta-voz da tomadora e da prestadora de serviço para a relação diária. O terceirizado não é funcionário da empresa em que está."

ENTENDA OS TIPOS DE CONTRATO E O QUE O STF DECIDIU

Terceirizado

Uma empresa contrata outra para cuidar de uma tarefa. O funcionário é pago pela prestadora de serviço e mantém direitos como FGTS e férias

Trabalhador temporário

Contratado por um tempo determinado, seja para suprir uma necessidade (como férias) ou aumento de demanda. O contrato é de até 180 dias, prorrogáveis por mais 90

Trabalhador autônomo

Contratado para prestar serviço por tempo determinado, sem carga horária obrigatória ou subordinação à chefia da empresa

Trabalhador PJ

Tipo de contratação em que o funcionário abre uma empresa de prestação de serviços. O modelo é considerado irregular se o PJ mantiver uma relação de subordinado à contratante, com horário de trabalho e exclusividade, por exemplo

INFORME

O que mudou

Em 2017 foi aprovada lei que permitiu terceirizar atividades-fim --isto é, o serviço principal-
- da empresa

O STF decidiu que esse entendimento vale para ações iniciadas antes dessa lei

Salários de admissão de profissionais de 30 a 49 anos são os únicos que crescem

Desemprego elevado é principal razão para que maioria das remunerações ofertadas tenha caído

Maria Cristina Frias

O salário de admissão da maior parte dos profissionais com carteira assinada caiu no primeiro semestre deste ano, na comparação com o mesmo período de 2017. Os dados são do Ministério do Trabalho.

As remunerações profissionais de duas faixas etárias, de 30 a 39 anos e de 40 a 49, tiveram crescimento acima da taxa do IPCA (Índice de Preços ao Consumidor Amplo). Todas as demais apresentaram quedas.

É natural que os trabalhadores dessas idades ganhem os melhores salários de contratação, segundo Clemente Ganz Lucio, diretor do Dieese (departamento de estudos intersindicais).

“Nessa faixa, eles têm maior produtividade, pois são experientes e têm vigor. A tendência é que sejam os primeiros a ganhar aumento real. Exceto quando se trata de trabalho intelectual, que é minoria.”

O motivo de a maioria dos salários de admissão ter caído neste ano é a persistência do desemprego em um patamar elevado, segundo Bruno Ottoni, pesquisador do Ibre/FGV e do Idados.

“É uma questão de oferta e demanda. Há muita gente em busca de uma vaga e isso pressiona os salários para baixo.”

INFORME

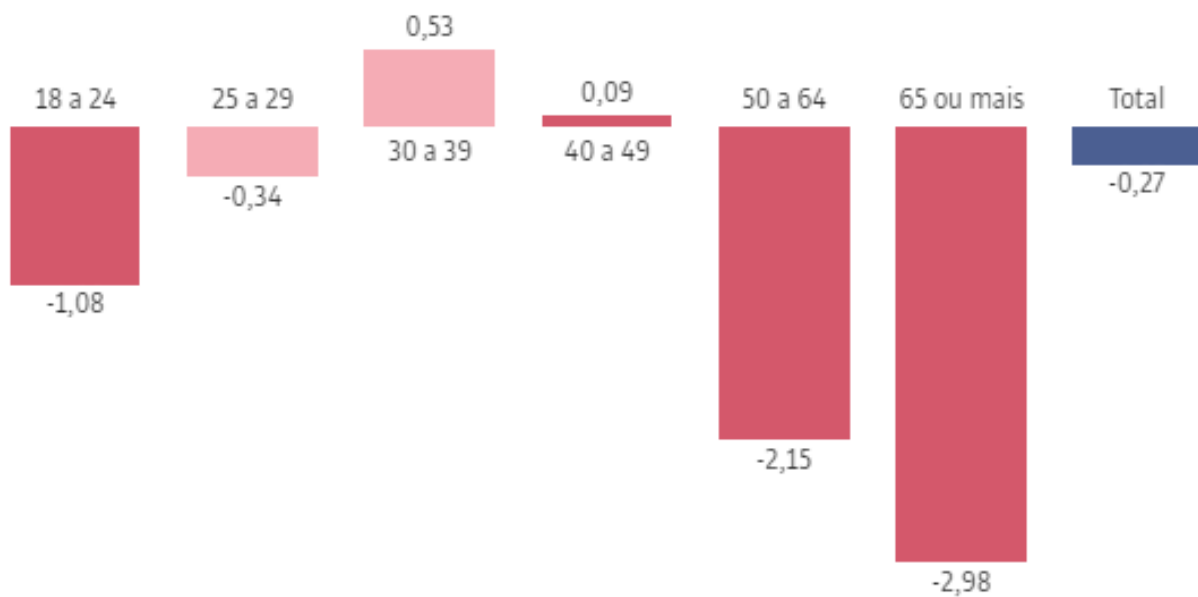
O fato de alguns dos piores resultados terem ocorrido entre os mais velhos sinaliza que profissionais dessas idades buscam emprego mais ativamente. Os números não devem melhorar, segundo Hélio Zylberstajn, professor da USP.

Foram criadas 440 mil vagas entre janeiro e julho. No mês de dezembro, no entanto, o país costuma fechar cerca de 500 mil vagas, e o saldo positivo poderá ser perdido.

“A adição de emprego que acontecer entre agosto e novembro representará todo o resultado do ano. Como o mercado formal crescerá pouco o salário não deverá subir.”

Salário de admissão piora no ano

Varição real no primeiro semestre, em %



Fonte: MTE

(Fonte: Folha de SP – 05/09/2018)