

Comércio economiza R\$ 1 bilhão com reforma trabalhista

Estudo da CNC considera ganhos obtidos com a queda do número de processos trabalhistas na Justiça; novas regras que mudaram a CLT entraram em vigor há exatamente um ano

Márcia de Chiara, O Estado de S. Paulo

As empresas do comércio economizaram neste ano, até agosto, R\$ 748,7 milhões em indenizações aos empregados por causa da reforma trabalhista, que entrou em vigor há exatamente um ano, no dia 11 de novembro de 2017. Até o fim deste ano, essa redução de gastos pode chegar a quase R\$ 1 bilhão.

Essa é a principal conclusão de estudo da Confederação Nacional do Comércio (CNC) feito para avaliar os impactos do primeiro ano de vigência da reforma trabalhista. “R\$ 1 bilhão de redução de gastos com indenizações trabalhistas é muito e pode melhorar o caixa das empresas do comércio”, diz o economista-chefe da CNC, Fabio Bentes, responsável pelo estudo.

Para calcular o corte nas despesas com indenizações, Bentes considerou a retração de mais de 30% neste ano no número de processos trabalhistas e o valor médio das indenizações pagas na Justiça. Também levou em conta o total desembolsado no ano passado pelo comércio com rescisões, que inclui processos que correm na Justiça e acertos feitos diretamente entre empresa e empregado.

Em 2017, o comércio pagou R\$ 9,3 bilhões de indenizações trabalhistas, segundo dados do IBGE. Desse total, um terço foi por conta de indenizações pagas na Justiça e dois terços de rescisões fechadas entre empregados e empregadores. “Como a legislação ficou mais flexível, os pagamentos diretos também caíram”, diz Bentes.

O estudo também concluiu que o ganho no salário inicial obtido pelos trabalhadores formais admitidos como intermitentes ou em regime de tempo parcial – modalidades de contrato introduzidas pela reforma – é maior em relação ao salário médio da economia.

Entre abril e setembro, os trabalhadores admitidos em contratos intermitentes iniciaram com salário de R\$ 906,82, ligeiramente acima do valor médio do total de admitidos pelo mercado formal no mesmo período (R\$ 899,24). No caso de contratos por tempo parcial, a

INFORME

remuneração média foi de R\$ 1.004,36, com ganho de 20,5% comparado ao salário recebido por trabalhadores formais com jornadas de 16 a 20 horas semanais.

Os dados são do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho. Bentes avaliou os dados a partir de abril para ter informações mais consistentes, relacionadas a um período de seis meses de vigência da reforma.

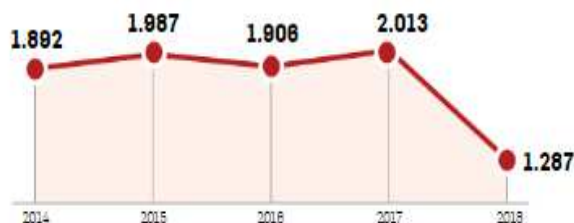
“A reforma não frustrou o trabalhador, pelo contrário. Nas novas modalidades de contratos o salário médio foi um pouco maior”, diz Bentes. Ele atribui o ganho na remuneração à economia nos encargos que houve para o empregador ao aplicar as novas modalidades de contratação. Mas, do ponto de vista de geração de vagas, a reforma não engrenou, mostra o estudo. Menos de 1% das vagas formais abertas entre abril e setembro foram intermitentes ou por tempo parcial, situação creditada por Bentes à fraqueza da economia.

Mudanças no mundo do trabalho

Impactos da reforma trabalhista em um ano de vigência

Justiça desafogada

NOVAS AÇÕES TRABALHISTAS DE JANEIRO A SETEMBRO DE CADA ANO, EM MILHARES



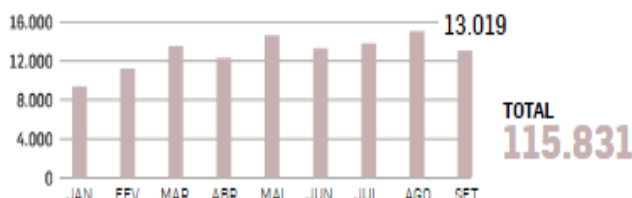
Novas modalidades

CONTRATAÇÕES ALTERNATIVAS*



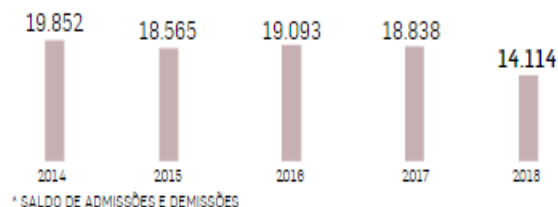
Desligamentos por acordos entre empregado e empregador

EM 2018



Número de acordos coletivos feitos por sindicatos

DE JANEIRO A SETEMBRO



Fonte: Ministério do Trabalho, FAT e DIEESE

*ESTADÃO

INFORME

Selvagem. O presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo, Ricardo Patah, diz que a queda nas ações em razão da insegurança jurídica deve se reverter no próximo ano. A entidade prepara diversas ações coletivas, envolvendo cerca de 5 mil comerciários, e questiona vários itens, como o trabalho intermitente. “Tem uma empresa que contratou intermitentes pagando R\$ 4,85 por hora, para período de 5 horas semanais. O trabalhador recebe R\$ 100 por mês, mas, se quiser participar do sistema previdenciário tem de recolher R\$ 80”, diz. “É uma forma selvagem de contratação.”

O sindicalista, que também preside a central UGT, diz que, apesar de ser contra o que chama de “fábrica de ações”, esse “ganho comemorado de R\$ 1 bilhão vai ser evaporado no ano que vem”. / COLABOROU CLEIDE SILVA

Trabalho intermitente ganha adesão após a reforma trabalhista

Os setores de comércio e serviços são os que mais aderiram aos contratos intermitentes; Magazine Luiza, por exemplo, empregou 5 mil funcionários nesse regime

Douglas Gavras e Erica Carnevalli, especial para o Estado, O Estado de S. Paulo

Novos modelos de contratação introduzidos pela reforma vêm ganhando adesões. Um deles é o contrato intermitente – quando a pessoa recebe por período de trabalho. O outro é o parcial, com duração de até 30 horas semanais. Atualmente há quase 50 mil trabalhadores com jornadas intermitentes ou parciais.

Se o ritmo mensal de contratações se mantiver, o ano deve terminar com cerca de 65 mil vagas nessas modalidades. O número equivaleria a 17% de um total de 375 mil empregos formais que devem ser abertos este ano (saldo de contratações e demissões), segundo projeção da LCA Consultores. “É um número importante para o primeiro ano da medida, sabendo que ainda existe muita insegurança jurídica em relação à aplicação das novas normas”, diz Cosmo Donato, economista da LCA.

Os setores de comércio e serviços são os que mais aderiram aos contratos intermitentes. O grupo de varejo Magazine Luiza empregou 5 mil funcionários nesse regime. Um deles é Ronaldo Cortes da Silva, de 26 anos, que há dois meses trabalha no setor de estoque de uma das lojas do grupo em São Paulo.

Ele pode ser convocado 15 dias ao mês, mas atualmente trabalha até seis dias, em jornada de oito horas. Silva é avisado um dia antes, dependendo da demanda da loja, e

INFORME

pode aceitar ou não. “Antes eu trabalhava por conta própria com artesanato, mas prefiro a situação atual.”

Interesses. Denivea de Matos, de 33 anos, diz estar satisfeita com seu contrato como atendente, três dias por semana, em um bar em Brasília. Antes exercia a mesma função, mas sem carteira assinada. Perdeu o emprego e, após a reforma, foi convidada para o trabalho intermitente.

“Foi um encontro de interesses. Eu queria continuar na função e ainda tenho acesso aos benefícios que os funcionários fixos têm. Ganho entre R\$ 1,3 mil e R\$ 1,7 mil por mês. Como moro sozinha e não tenho filhos, é o suficiente”, diz ela, que complementa a renda vendendo cosméticos de porta em porta.

O sócio do bar, Aylton Tristão, conta que ficou inseguro de fazer contratações pelo regime intermitente, mas buscou assessoria jurídica e viu que seria boa opção para seu negócio. “Nosso movimento é maior de quinta-feira a sábado e não faz sentido manter uma equipe grande nos outros dias. Ao mesmo tempo, não queria ter funcionários sem registro. Foi uma forma de regularizar.” Além de Denivea, ele tem mais um funcionário intermitente numa equipe de 12 pessoas e pretende abrir novas vagas nesse sistema.

O advogado trabalhista Julio Conrado, do escritório FNC Fritz, Nunes e Conrado, diz que a vantagem desse tipo de contrato é a equiparação de direitos com funcionários com jornada diária. Para ele, o número de vagas nessa modalidade só não é maior porque a economia ainda está estagnada. / COLABOROU CLEIDE SILVA

Renda com imposto sindical tem queda de 86% em um ano

Sindicatos tiveram de demitir e cortar serviços, e buscam compensação com campanhas para ampliar a sindicalização

Cleide Silva, Douglas Gavras e Erica Carnevalli, especial para o Estado, O Estado de S. Paulo

Entidades sindicais viram secar a fonte de renda que vinha do pagamento anual de todos os trabalhadores do imposto sindical, que deixou de ser obrigatório com a reforma trabalhista. No ano passado essa contribuição arrecadou, ao todo, R\$ 1,98 bilhão, valor que caiu 86% este ano, para R\$ 276 milhões, segundo o Ministério do Trabalho.

Sem a verba, que tinha 90% de sua arrecadação repartida entre entidades sindicais de trabalhadores e empresários, a saída foi reduzir funcionários, prestação de serviços como

INFORME

assistência médica e colônia de férias e vender imóveis. E buscar compensação com mais sindicalização.

O presidente do Sintracon-SP, que reúne trabalhadores da construção civil, Antonio de Sousa Ramalho, afirma que o sindicato perdeu cerca de 60% da receita. “Foi um baque, tivemos de apertar as contas e cortar despesas”, diz. “Hoje temos um terço dos funcionários, cortamos 30% do salário da diretoria, vendemos nossa subsede e metade da frota de veículos.”

Segundo Ramalho, o número de homologações feitas no sindicato, que também deixaram de ser obrigatórias, caiu de 270 por dia para 12. Apesar das dificuldades, ele vê um lado positivo na reforma. “Os sindicatos e as centrais foram obrigados a voltar para a rua, mostrar serviço e fazer com que a categoria perceba a importância do nosso trabalho. Cerca de 80% dos sindicatos eram formados por pelegos e precisavam desse choque de realidade.”

Na UGT, 80% do orçamento vinham da arrecadação sindical. Além de ter reduzido a agenda e manter apenas cinco dos 30 funcionários que tinha antes, a central busca outras fontes de renda, como a sublocação de andares da sede, além de reajustar em 50% o valor da mensalidade paga pelos sindicatos e realizar campanhas de sindicalização.

Aumentar o número de associados também é umas das estratégias da CUT, maior central sindical do País, além de oferecer cursos e serviços. O quadro de funcionários foi reduzido em 30% e custos de viagens para encontros e eventos são divididos com os sindicatos filiados.

Segundo Wagner Gomes, secretário-geral da CTB, a entidade avalia a adoção de uma contribuição negocial, que seria aprovada pelas categorias durante as campanhas salariais.

Para João Carlos Gonçalves (o Juruna), da Força Sindical, o corte no orçamento teve reflexo na mobilização dos trabalhadores, pois enfraqueceu os sindicatos. A central defende que a lei seja melhorada e planeja para 2019 levar a discussão novamente ao Congresso.

(Fonte: Estado de SP – 12/11/2018)

INFORME

DECISÕES

Valor ECONÔMICO

Plano de saúde

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) entendeu que a assistência domiciliar, ainda que prescrita como prolongamento da internação hospitalar ou domiciliar, não pode ser previamente excluída da cobertura dos contratos de plano de saúde. Para isso, segundo a 3ª Turma, devem ser analisadas as circunstâncias de cada caso e a complexidade de cada tratamento. A decisão foi tomada no julgamento do recurso (REsp 1599436) de uma operadora de plano de saúde contra a obrigação de manter serviço de home care em tempo integral a um beneficiário paraplégico. No processo, a empresa alega que começou em 2001 a fornecer o serviço, em regime de 24 horas diárias, após ele ter ficado paraplégico ao tentar impedir um assalto. Em 2002, decidiu reduzir a assistência para três horas diárias, mas o beneficiário obteve uma liminar para manter o regime integral. Decorridos oito anos, a liminar foi revogada, com fundamento na boa evolução do quadro clínico do assistido. Em primeiro grau, a demanda principal foi julgada improcedente, tendo o juízo entendido que a operadora não estaria obrigada a custear indefinidamente a assistência domiciliar. O Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, porém, reformou a sentença, considerando que os procedimentos necessários à condição do beneficiário deveriam ser realizados por profissional habilitado em enfermagem, e não por cuidador.

Piso salarial

O Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de cláusula coletiva que prevê o pagamento do salário profissional (piso) apenas aos empregados com um ano de experiência ou mais. Segundo a relatora do caso na Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC), ministra Kátia Magalhães Arruda, a cláusula não extrapola os limites da autonomia coletiva. A previsão consta da convenção coletiva de trabalho (CCT) assinada entre a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Pará (Fecomércio), o Sindicato do Comércio Varejista dos Municípios de Ananindeua, Marituba, Benevides e Santa Bárbara, a Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços dos Estados do Pará e Amapá (Fetracom) e o Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Pará. A cláusula restringe o pagamento do salário profissional aos empregados que possuem pelo menos um ano de experiência na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio. Ao analisar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA-AP) julgou procedente ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e declarou a nulidade da cláusula (RO - 13-59.2017.5.08.0000).

(Fonte: Valor Econômico – 12/11/2018)