



Governo estima 3,7 mi de empregos com nova MP da Liberdade Econômica

Medida provisória, que reduz burocracia e põe fim a alvarás, tem potencial de ampliar o PIB per capita em até 0,7%, diz governo

Lorena Rodrigues, O Estado de S.Paulo

BRASÍLIA - A modernização do ambiente de negócios prevista na chamada medida provisória da Liberdade Econômica, em tramitação no Congresso, tem potencial para aumentar o PIB per capita brasileiro em 0,4% a 0,7% por ano e gerar 3,7 milhões de empregos nos próximos 10 a 15 anos.

A estimativa foi feita em estudo da Secretaria de Política Econômica (SPE), do Ministério da Economia, obtido pelo Estadão/Broadcast.

Uma das apostas da equipe econômica para destravar negócios e impulsionar o crescimento da economia, a MP prevê ações como fim da exigência de alvarás e licenças e redução de burocracia para startups.

De acordo com o estudo, a expectativa é que o PIB per capita cresça 7% no longo prazo – estimado por eles de dez a quinze anos –, intervalo em que a população ocupada deve aumentar 4%.

“A ideia de que o ambiente institucional explica parte do diferencial de prosperidade entre as nações está bem estabelecida”, afirma o documento.

Para o assessor especial da Secretaria de Política Econômica (SPE), Felipe Garcia, as medidas previstas na MP são essenciais para facilitar a realização de negócios e estimular o crescimento da economia. “A economia está como um corpo doente, com o coração parando e as artérias entupidadas.

A reforma da Previdência é extremamente necessária, é um transplante do coração. Mas é preciso desobstruir veias e artérias, e é isso que a MP faz, ela deixa a economia fluir”, comparou.

INFORME

Metodologia do estudo

A metodologia do estudo tem como base os índices de liberdade econômica e de facilidade de iniciar negócios, entre outros indicadores, de países onde o ambiente econômico é considerado mais desenvolvido e o impacto na economia brasileira de o país alcançar índices semelhantes.

A premissa é que, num prazo de dez a quinze anos, as medidas de liberdade econômica devem elevar os indicadores brasileiros para o mesmo patamar de países como Chile, Espanha, Itália e Uruguai.

A expectativa é que o Brasil suba 100 posições no ranking de liberdade econômica da Heritage Foundation – atualmente, o país ocupa a 150ª posição.

A MP está tramitando na comissão mista criada para discutir o texto e a previsão é que o relator, deputado Jerônimo Georgen (PP-RS), leia seu relatório na próxima terça-feira.

O texto prevê medidas de simplificação como a retirada de todo o tipo de licença e alvará para atividades de baixo risco.

Além disso, são criados prazos para a concessão dessas autorizações para outras atividades, que, se não forem cumpridos, serão automaticamente permitidas.

A medida autoriza a produção e funcionamento de estabelecimentos em qualquer horário ou dia da semana, observada a “perturbação do sossego” e regras de condomínios.

O texto também impede que fiscais tratem dois cidadãos em situações similares de forma diferente e estipula que dúvidas na interpretação do direito devem ser resolvidas a partir do “princípio da boa-fé”.

Startups também ficam livres da exigência de qualquer licença enquanto estiver testando ou desenvolvendo um produto ou serviço.

Outros pontos incluem a previsão de que contratos empresariais não poderão ser alterados judicialmente, de que todos os papéis poderão ser digitalizados e descartados e de criação de uma previsão chamada de abuso regulatório, situação em que o regulador passa dos limites permitidos pela lei para prejudicar o cidadão.

INFORME

Novo eSocial, mais simples, deve ser lançado até setembro

Sistema que reúne os dados trabalhistas, fiscais e previdenciários em uma só plataforma recebe muitas críticas

Lorena Rodrigues, O Estado de S.Paulo

O governo quer lançar, até setembro, um novo eSocial, mais simplificado, para empresas e empregadores domésticos. A promessa foi feita depois de o relator da medida provisória da liberdade econômica, deputado Jerônimo Georgen (PP-RS), cogitar incluir em seu relatório a extinção do programa.

O eSocial é uma ferramenta que reúne os dados trabalhistas, fiscais e previdenciários das empresas em uma só plataforma.

Ele substitui o preenchimento e a entrega de formulários e declarações que até então eram enviados a órgãos diferentes como a Previdência, o Ministério do Trabalho e a Receita Federal. O sistema, no entanto, é muito criticado por empresários por conta da burocracia. A forma como esse ponto entrará no relatório está em negociação entre o parlamentar e o governo, que apoia mudanças no programa, mas não gostaria que ele fosse totalmente extinto.

Segundo o diretor de Desburocratização do Ministério da Economia, Geanluca Lorezon, a ideia é lançar um novo eSocial, mais simples e com menos obrigações, até 15 de setembro. Mas Georgen quer que o governo publique, já até a próxima semana, as diretrizes do novo eSocial para não incluir a previsão da extinção do programa em seu relatório. “Só promessa eu não aceito”, afirmou.

Segundo ele, o governo não quer acabar com o eSocial, mas corrigi-lo. “Não tenho nenhum problema quanto a isso, mas do jeito que está não quero que fique”, afirmou o deputado. O relatório de Georgen seria lido nesta quarta-feira, mas a reunião foi cancelada e a leitura remarcada para o dia 9, para dar mais tempo para as negociações. Uma versão preliminar do relatório, ainda em discussão, prevê a extinção de sistemas de escrituração digital federais, o que inclui o eSocial.

O texto prevê que as obrigações cumpridas a partir desse sistema ficam suspensas até a entrada em vigor de um novo programa.

(Fonte: Estado de SP – 03/07/2019)

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Justiça condena empresas por difamarem exfuncionários

Por Adriana Aguiar

A Justiça do Trabalho tem condenado empresas ao pagamento de danos morais por terem fornecido a outros empregadores informações desabonadoras sobre ex-funcionários - como os motivos da demissão ou o fato de ter movido ação trabalhista. Há decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de Minas Gerais, São Paulo e Santa Catarina e de turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). As indenizações variam de R\$ 2,5 mil a R\$ 10 mil.

Para os juízes, qualquer informação que possa vir a dificultar a contratação de um ex-funcionário é passível de indenização. Nesses processos, porém, o trabalhador tem que comprovar que o ex-patrão transmitiu essa informação para outra empresa. Como prova, valem emails, mensagens, ligações, cartas ou testemunhas.

Segundo a advogada Juliana Bracks, do Bracks Advogados Associados, já existe uma jurisprudência predominante a favor do pagamento de danos morais nesses casos. "Por mais que o trabalhador tenha sido demitido por justa causa, em flagrante, com provas inequívocas, o empregador não tem o direito de queimá-lo internamente ou externamente", diz.

A empresa, acrescenta a advogada, pode demitir por justa causa (e, neste caso, o funcionário recebe apenas saldo de salário e férias vencidas), processar para cobrar prejuízos, mas não pode divulgar o que o trabalhador fez. "O limite do empregador é o contrato de trabalho", afirma Juliana.

Foi o que entenderam recentemente os ministros da 7ª Turma do TST. Eles mantiveram a condenação de uma cooperativa de saúde ao pagamento de danos morais no valor de R\$ 5 mil a uma funcionária da área administrativa (AIRR-7167- 22.2011.5.12.0035). Ela apresentou no processo a gravação de uma ligação telefônica pela qual seu futuro empregador, em busca de referências, ficou sabendo do processo que havia movido contra a cooperativa. Os ministros consideraram lícita a prova, pelo fato de a conversa ter sido gravada por uma das partes, mesmo sem conhecimento da outra, e não por um

INFORME

terceiro. Seguiram, no caso, entendimentos do TST e do Supremo Tribunal Federal (STF), em repercussão geral, sobre o assunto.

Em seu voto, com base na gravação telefônica, o relator, ministro Vieira de Mello Filho, afirma que "o ato praticado pelo antigo empregador pode sujeitar o empregado à discriminação no mercado de trabalho, impondo-lhe dificuldades para obter novo emprego e reinserir-se no mercado de trabalho". Para ele, a conduta "é ilícita e autoriza a condenação ao pagamento de indenização por dano moral".

A decisão mantém entendimento do TRT de Santa Catarina. No acórdão, os desembargadores destacam que dessas iniciativas teriam surgido as listas negras, "punindo-se com o desemprego o trabalhador que não aceitou calado as ofensas aos seus direitos, convertendo-os em ovelhas, em gado, que deve suportar calado para não adquirir 'maus antecedentes'".

Nesse mesmo sentido, a 2ª Turma do TST condenou recentemente um condomínio a pagar R\$ 5 mil de indenização por ter fixado um comunicado em suas dependências sobre uma reclamação trabalhista movida por um ex-funcionário e ainda divulgado essa informação em assembleia.

Para o ministro José Roberto Freire Pimenta, relator do caso (RR- 827-63.2016.5.20.0003), "os prejuízos advindos daquele ato são claros, como a provável restrição de oportunidades em empregos futuros e a dificuldade de sua manutenção no mercado de trabalho, pois o autor prestava habitualmente serviços avulsos para vários condôminos do réu, sendo certo que a conduta da recorrida realmente poderá dificultar a continuidade na prestação desses serviços".

Uma empresa de segurança privada também foi condenada pelo TST por divulgar a informação de que um ex-funcionário a teria processado. No caso, anotou na carteira de trabalho que determinada retificação era decorrente de determinação judicial, inclusive com a citação da Vara do Trabalho responsável pelo processo. O caso foi analisado pela 7ª Turma, que determinou o pagamento de R\$ 4 mil de danos morais (RR-871-13.2014.5.12.0056).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 29, é clara ao dizer que "é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social". A decisão inclusive cita caso analisado pela Seção de Dissídios Individuais 1 (SDI-1), responsável por consolidar a jurisprudência, que trata da inscrição em carteira de trabalho de ação judicial sofrida.

INFORME

Em Minas Gerais, um empresário do ramo atacadista de cosméticos e produtos de perfumaria da cidade de Guaxupé, no sul do Estado, foi condenado pelo TRT a pagar indenização de R\$ 2,5 mil por ter ligado para outra empresa e ter informado sobre o processo movido por uma ex-funcionária.

De acordo com o relator do caso, desembargador Márcio Ribeiro do Valle, em entrevista ao Valor, há uma preocupação com as chamadas listas negras, que elencam quais funcionários já entraram com reclamações trabalhistas, em uma tentativa de inibir o acesso à Justiça. "Qualquer situação que obstar o direito do empregado de arrumar um novo emprego deve ser coibida na Justiça do Trabalho", diz.

Para evitar condenações, a advogada Fabiana Fittipaldi Morade, do PMMF Advogados, afirma que as companhias devem tomar cuidado ao fornecer referências de funcionários. "Existem empresas que optam por não dar referência para evitar essas situações", diz.

Fabiana aconselha que as empresas deixem claro aos funcionários a recomendação e que, em caso de descumprimento, haverá advertência. "A empresa não pode ser conivente de maneira nenhuma", afirma a advogada.

DESTAQUES

Produção de sorvete

Uma empresa produtora de sorvetes obteve na Justiça o direito de manter a sua produção sem a necessidade de permanecer registrada no Conselho Regional de Química nem ter que contratar responsável técnico para o acompanhamento das atividades. A decisão é da juíza federal Silvia Figueiredo Marques, da 26ª Vara Cível Federal de São Paulo. A empresa, autora da ação (nº 500219-07. 2019.4.03.6100), relatou que o Conselho Regional de Química (CRQ) realizou vistorias nas suas dependências e encaminhou uma intimação obrigando-a a se inscrever em seus quadros e a contratar responsável técnico, sob pena de multa. Mesmo não exercendo atividade privativa da área química, acabou por realizar o registro no referido órgão. Em sua defesa, o CRQ sustentou que as atividades da autora têm sim natureza tipicamente química, estando obrigada a manter o registro perante o órgão. Acrescentou, ainda, que o sorvete é obtido por meio de reações químicas dirigidas, por meio dos processos de pesagem, mistura, pasteurização, resfriamento e congelamento.

(Fonte: Valor Econômico – 03/07/2019)