

## Incentivo ao emprego segue modelo tentado em 12 países

*Validade do programa divide especialistas em mercado de trabalho*

### Experiência internacional

Programas de incentivo à contratação em países selecionados

1999-2000

#### CANADÁ

Prêmios de seguro-desemprego reduzidos para empregadores (cerca de 3,5% dos salários), para jovens entre 18 e 24 anos de renda baixa a média

2013 -  
IRLÂNDIA

Subsídio de € 7.500 para contratação de desempregados entre 12 a 24 meses (4 meses ou mais para pessoas abaixo de 25); € 10.000 para desempregados há mais de 24 meses

1998-2002

#### REINO UNIDO

Treinamento obrigatório para jovens entre 18 a 24 anos utilizando benefícios para desempregados por mais de 6 meses, com pagamento de £60/semana + £750 ao fim do treinamento

2010-2011

#### EUA

Isenção da parcela do empregador dos impostos de seguridade social, além de crédito de US\$ 1.000 por trabalhador, para contratações entre fevereiro de 2010 e janeiro de 2011 de trabalhadores desempregados por 60 dias antes da contratação

2009-2010  
PORTUGAL

Redução de 50% a 100% na contribuição previdenciária para contratação de pessoas desempregadas há muito tempo, com menos de 35 anos ou com 55 anos ou mais, sob condições

2008-2010

#### FRANÇA

Isenção nas contribuições sociais para contratação de novos trabalhadores com salários até 1,6 salário mínimo (redução do custo do trabalho em 12%)

2013 - \*

#### ESPANHA

Redução de 75% a 100% da contribuição social para empresas, para trabalhadores até 30 anos, com menos de 3 meses de experiência, para contratos parciais e durante o primeiro ano de contratação do primeiro jovem contratado

2010-2014

#### COLÔMBIA

Redução para as empresas no imposto de renda de valor igual a 12% do salário-base para trabalhadores até 28 anos, entre outros

1998-2000

#### ARGENTINA

Subsídio à contratação de 100 pesos para trabalhadores jovens e 150 pesos para trabalhadores acima de 45 de famílias pobres (sal. mínimo = 200 pesos) na forma de vouchers

Fonte: Ipea. \* Até redução da taxa de desemprego abaixo de 15%

# INFORME

*Por Thais Carrança — De São Paulo*

O programa de incentivo ao emprego para jovens e pessoas acima de 55 anos que deverá ser anunciado pelo governo nesta semana encontra semelhança com medidas adotadas em ao menos 12 países, aponta levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Para defensores do modelo, o programa pode trazer um aumento da formalização entre jovens, com efeito sobre toda a trajetória futura desses profissionais. Já para os críticos, as políticas de emprego para jovens deveriam desestimular a entrada precoce no mercado de trabalho, incentivar o estudo em paralelo ao emprego, além de dependerem da retomada do crescimento e do investimento público e privado.

No segundo trimestre deste ano, os jovens de 18 a 24 anos representavam 15% da força de trabalho, mas 32% dos desempregados. A taxa de desemprego para esse grupo era então de 25,8%, contra 12% da população em geral.

Segundo o jornal “O Globo”, o pacote terá duração de dois anos, com a isenção da contribuição previdenciária e demais encargos de folha para empresas que contratarem jovens entre 18 e 29 anos em seu primeiro emprego, e pessoas com mais de 55 anos. A medida também prevê que a contribuição do empregador para o FGTS caia de 8% para 2%. A perda de arrecadação seria compensada com pentefino em benefícios do INSS.

Para evitar que o programa provoque substituição de trabalhadores mais velhos por jovens, o benefício estaria condicionado à contratação de novos empregados, de acordo com o número de funcionários no momento do envio da medida provisória ao Congresso. O incentivo também será limitado a remunerações até 1,5 salário mínimo, conforme apurou o Valor.

Ao redor do mundo, os estímulos à contratação de jovens via redução do custo de mão de obra são de dois tipos principais. Uma série de países - como República Tcheca, França, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Reino Unido e Nova Zelândia - adota salário mínimo menor para jovens. Outros países optam por subsidiar salários ou reduzir contribuições e impostos incidentes sobre a remuneração de jovens e outro grupos desfavorecidos, como pessoas mais velhas, com deficiência ou desempregadas há muito tempo.

Segundo Carlos Henrique Corseuil, pesquisador do Ipea, um levantamento de 2018 do instituto encontrou medidas desse segundo tipo em países como Argentina, Canadá, Colômbia, França, Irlanda, Portugal, Espanha, Reino Unido, Estados Unidos, África do Sul, Tunísia e Turquia. “Os programas têm em comum terem um tempo limitado e virem em 2

# INFORME

momentos de tentativa de recuperação do mercado de trabalho após um período difícil”, observa.

Conforme a literatura internacional sobre o tema, é recomendado que as políticas de estímulos ao emprego de jovens sejam bem focalizadas, sob o risco de desperdício de recursos fiscais com pessoas que já seriam contratadas de qualquer maneira, como os jovens de famílias mais ricas e mais escolarizados. Corseuil avalia que o limite de 1,5 salário mínimo do programa que deverá ser lançado pelo governo pode de fato incluir pessoas que não precisariam do benefício, mas que esse efeito é minimizado pelas atuais circunstâncias do mercado de trabalho brasileiro.

“Quando o jovem inicia sua carreira profissional em períodos de desemprego e informalidade, aquilo prejudica toda sua trajetória profissional futura”, afirma o pesquisador. “Facilitar a formalização coloca o jovem em trajetória mais promissora.”

Euzébio Jorge Silveira de Sousa, presidente do Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ), vê o plano do governo com ceticismo. “Sou pessimista com essa proposta, porque me parece que o problema do nosso mercado de trabalho é inatividade econômica e a falta de um projeto de investimento público e privado que gere demanda.”

Para o pesquisador, a formalização por si só não é mais garantia de emprego digno para a juventude. “Depois da reforma trabalhista, foram criadas modalidades de vínculo formal que são bem parecidas com a informalidade”, diz, citando como exemplo o trabalho intermitente.

Sérgio Nobre, presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), também cita a reforma trabalhista para justificar sua descrença sobre o novo pacote. “É um equívoco achar que você vai cortar direitos e isso vai gerar emprego. A própria reforma trabalhista mostrou isso”, disse em entrevista em meados de outubro. “O que gera emprego é investimento.”

Maior empregador de jovens, o setor de comércio e serviços aguarda o anúncio oficial para avaliar se o pacote vai gerar vagas. “A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) vai aguardar a divulgação, pelo governo, do plano de estímulo à empregabilidade para avaliação das medidas”, diz a entidade, em nota.

## FOLHA DE S.PAULO

### No Japão, Microsoft testa semana de trabalho de quatro dias e produtividade aumenta 40%

*Número de páginas impressas caiu 59% e 94% dos funcionários ficaram satisfeitos*

#### **THE WASHINGTON POST**

A Microsoft realizou uma experiência de semana de trabalho com apenas quatro dias no início deste ano em um dos lugares mais improváveis: o Japão. Mas mesmo em um país conhecido pela cultura de muito trabalho a semana mais curta teve um grande impulso na produtividade, afirmou a unidade de negócios da empresa em um post em seu site.

O teste, que ocorreu em agosto e deu aos funcionários folga em cinco sextas-feiras consecutivas, aumentou as vendas por funcionário em 40% em comparação com o mesmo mês do ano anterior, segundo a postagem. O número de páginas impressas no escritório caiu 59%, o consumo de eletricidade diminuiu 23% e 94% dos funcionários ficaram satisfeitos com o programa.

O teste de um mês foi anunciado como parte de uma estratégia de "opção de vida profissional", que visa ajudar os funcionários a trabalhar com mais flexibilidade e ocorre em meio a reformas trabalhistas em todo o país. O primeiro-ministro Shinzo Abe adotou limites para as horas extras e aumentou a renda dos trabalhadores temporários e de meio período como parte de suas reformas trabalhistas, que às vezes causaram polêmica.

No entanto, é também o exemplo mais recente de um movimento global crescente para se experimentar o conceito de semana de trabalho de quatro dias, à medida que as condições do mercado de trabalho continuam duras, a tecnologia oferece maior flexibilidade e proliferam relatos de que alguns locais tiveram resultados benéficos ao se trabalhar quatro dias e depois tirar três de descanso.

Nos Estados Unidos, a rede de hambúrgueres Shake Shack disse que está testando a ideia. No Reino Unido, a semana de quatro dias foi apoiada por alguns dos maiores sindicatos da Irlanda e da Grã-Bretanha, e o Partido Trabalhista encomendou um estudo sobre a ideia. (Ele concluiu que um limite para a duração da semana de trabalho seria irreal.)

Na Nova Zelândia, uma empresa de consultoria de investimentos e fundos chamada Perpetual Guardian iniciou um teste de 8 semanas em toda a empresa, em que os

# INFORME

funcionários trabalhavam 30 horas por semana, mas eram pagos por 37,5 horas. Desde então, ela disse que a mudança será permanente, em base opcional, depois de informar que o desempenho no trabalho se manteve e os níveis de estresse e engajamento do pessoal melhoraram.

Algumas empresas menores que testaram a ideia aplaudem seus benefícios, de maior equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e maior produtividade dos funcionários. Mas elas também disseram que isso pode levar os trabalhadores a forçar os limites na programação do fim de semana prolongado e resultar em dias de maior pressão quando as pessoas estão trabalhando. Alguns observadores alertaram que o esforço pode reduzir os salários dos trabalhadores e prejudicar a competitividade, e que é mais desejável um "esforço" para reduzir os horários, em vez de leis que definam limites.

Até agora, de acordo com uma reportagem em julho de The Washington Post, a ideia não recebeu muita força do movimento trabalhista americano. Na época, o Post informou que nenhum dos candidatos a presidente democrata de 2020 adotou a semana de trabalho de quatro dias, mesmo tendo apoiado outras ideias ambiciosas, como renda básica universal ou garantia federal de emprego.

Na Microsoft Japão, o projeto "Work Life Choice Challenge 2019 Summer" [Concurso Opção da Vida Profissional verão 2019] concedeu aos funcionários férias especiais remuneradas, fechando os escritórios em todas as sextas-feiras de agosto. A ideia era promover um trabalho mais eficiente em menos tempo, instando os funcionários a "trabalhar um tempo curto, descansar e aprender bem" para melhorar a produtividade e a criatividade, de acordo com a versão traduzida de um post no site da empresa.

O programa pediu aos funcionários que limitassem as reuniões a 30 minutos e "fizessem pleno uso da ferramenta de colaboração Microsoft Teams", realizando mais bate-papos informais ou reuniões online, em vez de pessoalmente. Noventa e quatro por cento dos funcionários disseram estar satisfeitos com o programa.

A postagem no site disse que haverá outro "Desafio de Opção da Vida Profissional" no inverno, mas não concederá licença remunerada especial aos funcionários. (As perguntas feitas sobre os planos do programa a um porta-voz da Microsoft não foram respondidas imediatamente.) Em vez disso, ele os incentivará a trabalhar de forma independente com mais flexibilidade e a utilizar reuniões mais curtas e ferramentas de colaboração, além de usar suas férias pagas e feriados de fim de ano.

Tradução de **Luiz Roberto Mendes Gonçalves**

(Fonte: Folha de SP – 05/11/2019)

5