

Conjuntura Proposta é que desoneração varie conforme horas em contrato

Jornada menor pode ‘socializar’ emprego no pós-crise, diz estudo

Anaís Fernandes
De São Paulo

Contratos mais curtos podem ser uma forma de “socializar” o emprego entre mais pessoas e ajudar a tirar o mercado de trabalho brasileiro do poço para o qual foi empurrado na pandemia, avaliam alguns pesquisadores. O diagnóstico é que estimular a modalidade distribui a demanda total por horas de trabalho na retomada da atividade, multiplicando empregos, mas sem ampliar aglomerações.

Uma desoneração temporária da folha para novas admissões escalonada de acordo com as horas em contrato poderia gerar 4,6 milhões de empregos com carteira a mais em 12 meses, repondo a perda de postos formais entre fevereiro e junho, estima um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

Na simulação de Marcos Hecksher, novos contratos com jornadas de até 20 horas semanais ficariam isentos da contribuição previdenciária patronal. A alíquota aumentaria em quatro pontos percentuais a cada faixa de quatro horas seguintes, desonerando parcialmente contratos de até 36 horas. “Isso não afetaria a contribuição do trabalhador; quem vai arcar é o governo”, diz Hecksher. Contratos de 37 a 40 horas manteriam a alíquota atual de 20% sobre a remuneração total, enquanto os de 41 a 44 horas poderiam ter, temporariamente, um valor maior, de 24%. A ideia, explica Hecksher, é desestimular jornadas longas — mais presentes no Brasil do que em outros países —, além de ajudar a financiar parte da desoneração. Os novos trabalhadores man-



Hecksher: contratos de até 20 horas por semana seria isentos da contribuição patronal

teriam direitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas representariam custo menor aos empregadores. Em um cenário intermediário de adesão à política, a jornada média dos novos contratos diminuiria em 29%, para 29,3 horas semanais ante a ausência da medida. O salário médio mensal desses trabalhadores passaria de R\$ 2.095 para R\$ 1.495. As simulações usaram a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) mais atual, de 2018.

Pessoas já contratadas não teriam seu salário reduzido e, para evitar substituição de contratos, o

benefício só seria concedido a empresas que aumentassem o número de empregados em relação ao período anterior à regra. “Ficaria mais barato contratar duas pessoas por 20 horas semanais do que uma por 40 horas”, exemplifica Hecksher. Por efeito compensação, a massa salarial, o total de horas trabalhadas e o salário/hora médio do país não mudariam.

A medida poderia ter uma duração de cerca de 18 meses. O custo mensal com a renúncia da contribuição patronal foi estimado em R\$ 1,7 bilhão — cada emprego adicional custaria R\$ 371 por mês. O

cenário intermediário é um entre muitos possíveis, mas é factível e coerente, diz Hecksher. Se todas as novas contratações fossem de 20 horas, para ter desoneração, a arrecadação mensal perdida seria de R\$ 4,8 bilhões, o que seria o “custo fiscal máximo” da medida.

No limite, diz Hecksher, a política poderia chegar a todos os setores e trabalhadores, mas grupos em que contratos parciais já são mais presentes tendem a ser mais afetados. “É justamente o caso de jovens e maiores de 55 anos de idade, além de estudantes, mulheres e trabalhadores menos escolarizados — grupos de menor renda, maior desemprego e maior informalidade.”

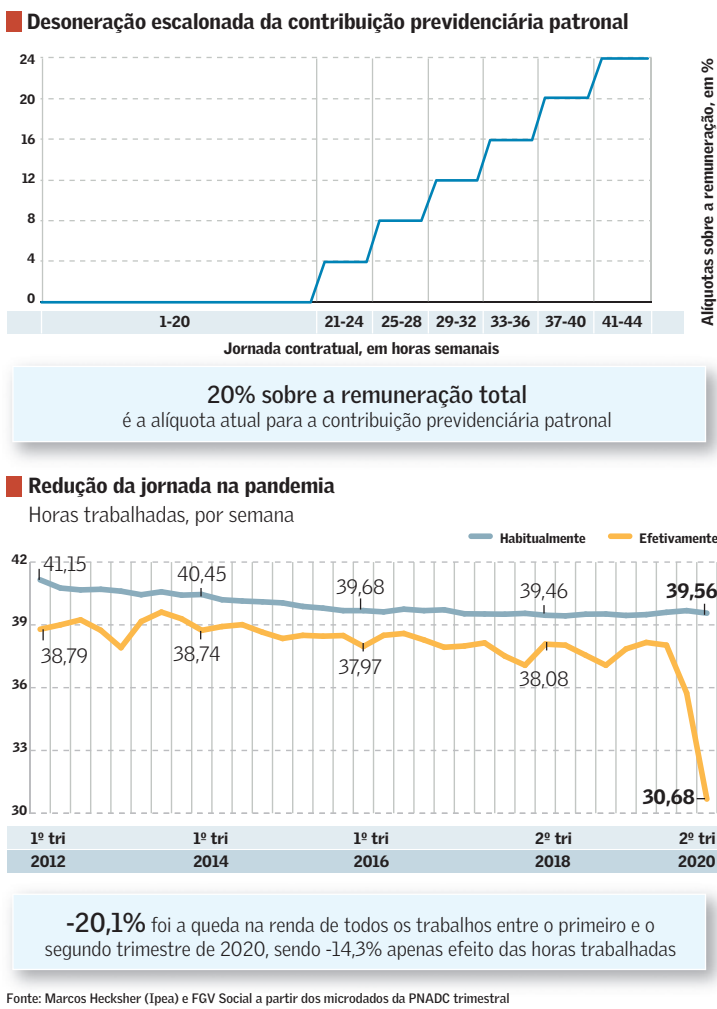
Com mais trabalhadores no setor formal, além de benefícios pessoais, a tendência é ter uma base de contribuintes futura maior, ajudando a reaver, no longo prazo, parte das renúncias com a desoneração, diz Hecksher. Outra possível fonte de financiamento seria a revogação da desoneração a 17 setores, ao menos para novas contratações. Hecksher defende que a proposta apresentada é mais horizontal e simples. “Fala-se também em desoneração para contratação de um salário mínimo. Claro que há uma relação entre horas e salário, mas nosso foco é estimular jornadas curtas, não salários menores.”

Com uma crise sem precedentes no emprego, “o mais importante agora é reconectar o máximo de pessoas possível ao mercado formal”, diz Hecksher.

Marcelo Neri, diretor da FGV Social, observa que a queda na ocupação poderia ter sido muito maior na pandemia sem programas de redução de jornada. Cálculos do pesquisador a partir dos microdados da Pesquisa Nacio-

Emprego pós-covid

Estudo propõe estímulo temporário a contratos de trabalho mais curtos



nal por Amostra de Domicílios (Pnad) Continua mostram que a jornada efetiva passou de 35,7 horas semanais no primeiro trimestre para 30,1 horas no segundo. “Falamos muito do auxílio emergencial, mas o programa de jornada foi um amortecedor. Sem isso, a desgraça, que é grande, seria muito maior.”

No segundo trimestre, a renda de todos os trabalhos caiu 20,1%, e cerca de dois terços são reflexo da perda de horas trabalhadas, diz Neri. Se isso não fosse possível, ele continua, o efeito seria na taxa de ocupação, que caiu 9,9% no segundo trimestre, mas poderia registrar -22,8%. Mulheres seriam especialmente prejudicadas. “O ‘efeito jornada’ para elas é quase 50% maior”, diz Neri. A “proteção” foi mais forte também na base da pirâmide de renda. Entre empregados formais

privados, a redução de horas trabalhadas para os 50% mais pobres foi de 15,3% no segundo trimestre, ante -5,2% para os 10% mais ricos.

Neri alerta que, com o fim dos programas, “pode ser aquela história de que no fundo do poço tem um alçapão”. “Não podemos tomar como dada a queda na ocupação, talvez seja apenas o começo”, afirma. Para ele, o Brasil tem uma sociedade em que “alguns poucos” trabalham muitas horas e outros estão desempregados. “Se for isso ‘full time’ ou zero, vai ter muito zero.” Reformas já permitiram contratações formais por menos horas e isso é “jogar óleo” nas engrenagens do mercado, diz Neri. “Se vai colocar combustível, aí é o subsídio, mas tem que analisar custo-benefício e também reconhecer que o Estado está meio quebrado.”

Raça e gênero são questões centrais para analisar desigualdade, afirma Silvio Almeida

De São Paulo

Sem levar em conta como raça e gênero estruturam a sociedade, combinadas a questões de classe, é impossível fazer um diagnóstico político e econômico da desigualdade, disse Silvio Almeida, professor na FGV-SP e na Mackenzie. Em Live do Valor na sexta-feira passada, o advogado afirmou também que políticas de diversidade nas empresas ainda são “embrionárias” no Brasil e que poucas já entenderam a importância dessas ações para os negócios.

“Não se concebe fazer análise sobre como a sociedade produz a desigualdade sem levar em consideração raça e gênero”, disse Almeida. Para ele, esses não são elementos que só “dão um toque a mais” às análises. “O que estou falando é mais radical: sem essas variantes, condicionantes, sem pensar como raça e gênero estruturam a vida social, é impossível fazer um diagnóstico sobre a desigualdade, do ponto de vista político ou econômico.”

Para Almeida, “o racismo é apro-

fundado pelas desigualdades estruturais do sistema econômico”. Na sua avaliação, as reformas tributárias em debate no Brasil, por exemplo, não mexem na regressividade do sistema. “A manutenção de um sistema tributário pretensamente neutro aprofunda as desigualdades e também o racismo.”

O esforço de Almeida, autor de um livro sobre racismo estrutural, é tirar o debate de um âmbito apenas comportamental e individual e entender o racismo como componente do funcionamento da política, da economia, do direito e do processo de formação da subjetividade, na cultura ou na educação. Ele dá como exemplo a própria pandemia — pesquisas indicam que a covid-19 tem matado mais negros. “Não há comprovação de que o vírus tenha preferência racial, mas as doenças se tornam muito mais mortais para pessoas que vivem em precariedade.”

Nesse sentido estrutural, Almeida disse que foi importante a decisão do Tribunal Superior

Eleitoral (TSE) que determinou a distribuição proporcional de recursos do fundo eleitoral e do tempo de propaganda entre candidatos negros e brancos de cada partido. “Vem colocar as coisas nos trilhos, mas é apenas o ponto de partida, não o de chegada”, disse. Na semana passada, o ministro Ricardo Lewandowski, do Supremo Tribunal Federal (STF), antecipou as regras, que valeriam a partir de 2022, para as eleições municipais deste ano. Concordando com Lewandowski, Almeida disse entender que ideia de anterioridade só seria aplicada caso se tratasse de algo específico do processo eleitoral.

Passando para o âmbito empresarial, o professor avaliou que políticas de diversidade no Brasil parecem mais presentes em companhias globais. De acordo com Almeida, que ministra aula sobre “compliance antidiscriminatório” na FGV, a diversidade é central na governança corporativa, porque demonstra que a empresa tem mecanismos para absor-



Silvio Almeida: maioria das empresas no Brasil ainda não entendeu a importância da diversidade para os negócios

ver e gerir conflitos e lidar com vários públicos. “Isso não é feito de uma hora para outra, tem que se converter em tecnologias, para que a empresa, interna e externamente, possa lidar com as intempéries de um mundo organizado pelo racismo.”

Isso pode ser fundamental para a expansão dos negócios, disse Almeida. Pelo seu raciocínio, se é sabido que a boa governança gera valor de mercado e a diversida-

de é um dos pilares da governança, o incentivo à diversidade se refletiria em aumento da produtividade e do valor da companhia. “Pouquíssimas empresas no Brasil entenderam a importância da diversidade.”

O professor alerta ainda que conceitos como “racismo estrutural” e “lugar de fala” têm sido usados para aliviar responsabilidades. “Não são conceitos criados para eximir pessoas brancas da sua res-

ponsabilidade na luta antirracista”, disse ele, acrescentando que isso é “irresponsabilidade”. Segundo ele, o “lugar de fala” é algo relacional. “Se alguém tem lugar de fala, é porque também há lugar de escuta. A ideia é estabelecer formas de diálogo. Quem anuncia o ‘lugar de fala’ está dizendo que, até agora, algumas vozes não foram ouvidas”, disse. “Se você acha que não tem lugar de fala, é simples: dialogue com quem tem e estude.” (AF)

LUIGI BAUDUCCO

★24.07.1932 †08.09.2020

NÃO É SÓ POR MEIO DAS NOSSAS PRÓPRIAS FORÇAS QUE SUPERAMOS OS MOMENTOS DIFÍCEIS.

Receber, de diversas formas, manifestações de condolências e demonstrações de apoio e carinho é muito valioso e nos traz conforto. Agradecemos a todos que, de maneira tão gentil, manifestaram pesar. Cada gesto e cada palavra significaram muito para nós.

Luigi Bauducco era um pai, avô, bisavô, um marido e uma pessoa muito especial. Nós sabíamos o quanto ele era querido, e todo o carinho que recebemos nos dá ainda mais certeza de que devemos manter o seu legado vivo em nossos corações. Luigi Bauducco continuará nos inspirando todos os dias.

A Missa de Sétimo Dia será realizada exclusivamente online, no dia 15 de setembro de 2020, a partir das 18h30, e será transmitida ao vivo em: youtube.com/NossaSenhoraDoBrasil.

NOSSO MUITO OBRIGADO
Família Bauducco

LB