

Emprego por prazo determinado

José Pastore

A redução dos encargos sociais para contratos com prazo determinado chega no Brasil com uns dez anos de atraso e, ainda sim, de forma tímida e distorcida.

A filosofia que orientou o trabalho temporário ou com prazo determinado nos outros países foi muito simples. A lei e o contrato coletivo precisavam acomodar os interesses dos empregadores que necessitavam desse tipo de trabalho com os dos empregados que, na ausência de outra alternativa, estavam dispostos a trabalhar nessas condições.

Isso contemplou as empresas que têm trabalho sazonal; as que têm encomendas com prazo certo de entrega; as que se dispõem a completar a formação de jovens; as que desejam reempregar trabalhadores de meia-idade e várias outras.

A lei brasileira sempre impediu esse tipo de contratação, com exceção de casos muitos especiais e pouco usados (trabalho por empreita, obra certa, etc.). No Brasil, a legislação trabalhista é extremamente rígida.

Para empregar um trabalhador, legalmente, a empresa tem de pagar um "pedágio" de 102% sobre o seu salário na forma de encargos sociais. Para ela, resta contratar legalmente e pagar esse alto pedágio ou contratar

ilegalmente e não pagar nada. Não é a toa que 57% dos trabalhadores estão no mercado informal.

O projeto em tela cria um ponto intermediário entre 0% e 102%. A empresa que contratar trabalhadores adicionais, economizará cerca de 22% dos encargos sociais atuais.

**Encargos Sociais Básicos
na Produção do Setor Industrial**

Tipos de Encargos	A	B	A - B	Economia
		Atual	Nova	
A - Obrigações Sociais				
Previdência Social		20,00	20,00	0,00
FGTS		8,00	2,00	6,00
Salário-Educação		2,50	1,25	1,25
Acidentes do Trab.(média)		2,00	1,00	1,00
SESI		1,50	0,75	0,75
SENAI		1,00	0,50	0,50
SEBRAE		0,60	0,30	0,30
INCRA		0,20	0,10	0,10
Sub-Total A		35,80	25,90	9,90
B - Tempo Não Trabalhado I				
Repouso Sem. Remunerado		18,91	18,91	0,00
Férias		9,45	9,45	0,00
Feriados		4,36	4,36	0,00
Abono de Férias		3,64	3,64	0,00
Aviso Prévio		1,32	0,00	1,32
Auxílio-Enfermidade		0,55	0,55	0,00
Sub-Total B		38,23	36,91	1,32
C - Tempo Não Trabalhado II				
13º Salário		10,91	10,91	0,00
Despesa de Rescisão		2,57	0,00	2,57
Sub-Total C		13,48	10,91	2,57

D - Outros

Incidência de A sobre B	13,68	9,56	4,12
Incidência do FGTS s/13º	0,87	0,00	0,87

Sub-Total D	14,55	9,56	4,99
-------------	-------	------	------

TOTAL GERAL	102,06	84,94	17,12
-------------	--------	-------	-------

=====

Fonte: Itens da Constituição e CLT.

Mas, para fazer jus a isso, a empresa será obrigada a cumprir um longo ritual. Pela proposta do Ministério do Trabalho, ela terá de negociar esse assunto com os sindicatos e com eles estabelecer um acordo ou convenção coletiva onde será fixado o número de empregados a serem contratados. Estes, não podem ultrapassar 20% do quadro atual. Para tanto, a empresa terá de exibir a sua folha salarial do mês anterior e provar que os contratados são, de fato, adicionais e não substitutos. Depois de tudo isso, o contrato terá de ser registrado no sindicato de trabalhadores. O benefício da redução dos encargos só valerá enquanto persistirem as condições iniciais - o que terá de ser provado periodicamente ao sindicato. À reboque, o projeto restringe as horas extras a 120 por ano.

O substitutivo apresentado pelo Deputado Mendonça Filho simplificou a sistemática; deu estímulos para as empresas menores; remeteu a questão das horas extras para a negociação; e atrelou essa contratação a uma simples comunicação ao Ministério do Trabalho.

Apesar desses avanços, há pouco para se festejar. A nova lei, se aprovada, terá pequeno impacto na ampliação do emprego porque quem mais poderia empregar não tem condições de cumprir a burocracia proposta.

É evidente que esse tipo de contratação, se negociada coletivamente, é um assunto mais para acordo do que para convenção coletiva pois os requisitos apontados só podem ser estabelecidos a nível de empresa.

Ocorre que as micro e pequenas empresas - que têm o maior potencial para ampliar o emprego formal - raramente negociam e firmam acordos com os sindicatos. Refiro-me à pequena alfaiataria que está disposta a empregar mais um oficial; à barbearia que quer preencher temporariamente uma vaga de engraxate; à costureira que precisa de uma ajudante por quatro meses, etc. Ou seja, os pequenos negócios foram praticamente excluídos da nova sistemática.

Esse problema foi evitado nos outros países. Por exemplo, na Argentina, a lei 24.467/95 dispensou as micro, pequenas e médias empresas dos rituais da negociação, acordo e convenção. O Brasil, ao contrário, resolveu exigir dessas empresas o que elas nunca praticaram.

Isso é utópico. Será que o alfaiate, o barbeiro e a costureira acima citados vão se dispor a enfrentar a mencionada parafernália burocrática para se beneficiarem de uma redução de 22% de encargos sociais? Ou preferirão continuar empregando, ilegalmente, no mercado informal?

Mas, apesar da sua notória desorientação, o projeto constitui um passo importante no campo da flexibilização do trabalho. Ele introduz no país - finalmente! - a idéia de "meio termo" no campo dos encargos sociais.

A nova lei também terá prazo determinado. Valerá por um ano,

tempo que as partes e o governo usarão para avaliar o que realmente estimula o emprego. O mercado, mais uma vez, dará ao Congresso Nacional a oportunidade para aperfeiçoar a sistemática.

José Pastore, 61, é professor titular da Faculdade de Economia e Administração a autor dos livros *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva* e *Encargos Sociais no Brasil e no Exterior*.

