

Cai desemprego entre chefes de família, mas ocupação é precária

Por Bruno Villas Boas

Principal responsável pelas despesas de casa, Erick Herthal, 36 anos, era gerente de um restaurante em Cabo Frio, na região dos Lagos do Estado do Rio, quando a crise começou a afetar sua vida. Primeiro, o menor movimento de clientes reduziu seu salário, de R\$ 9 mil para R\$ 3 mil mensais. Depois, saiu do emprego e optou mudar de cidade. Casado e pai de uma menina de cinco anos, Herthal decidiu começar a vender quentinhas para pagar as contas.

"Vender comida transportada é um modo de sobrevivência. Não tem plano de saúde, nem garantias. O resultado tem sido, inclusive, aquém do esperado. Mas é algo que ajuda a pagar as contas e abre uma oportunidade de negócio", disse ele, que vende de 50 a 80 quentinhas diariamente no porta-malas de seu Ford Ecosport vermelho, estacionado numa esquina do centro do Rio.

O caso de Herthal é um entre milhares de chefes de família que estão se reinserindo no mercado de trabalho via ocupações precárias. Desde o segundo trimestre de 2017, período que marca o início de recuperação do emprego no país, 441.759 deles conseguiram se reocupar, considerando dados já ajustados sazonalmente. Nesse intervalo, a taxa de desemprego desse grupo recuou de 8,1% para 7,9%.

Os números, levantados por Cosmo Donato, da LCA Consultores, a partir dos microdados da Pnad Contínua, do IBGE, mostram uma recuperação ainda tímida ante às perdas da crise. Durante a crise, o número de chefes de domicílio desempregados dobrou, de 1,5 milhão de pessoas no quatro trimestre de 2014 para 3,4 milhões no primeiro trimestre de 2016, uma alta de 125%.

O fenômeno de desemprego de chefes de família preocupa pelo potencial de desestruturar lares. A necessidade de recompor a renda familiar empurra para o mercado de trabalho

INFORME

demais integrantes da casa, como cônjuges e filhos. Isso gera pressão adicional de oferta de mão de obra. Segundo o IBGE, 5,1 milhões de pessoas tornaram-se economicamente ativas desde o quatro trimestre de 2016.

De volta ao mercado

Desemprego de chefes de família volta a cair, pela via da informalidade

Taxa de desemprego dos chefes de família Em % dessazonalizado



Principais ocupações obtida e perdidas pelos chefes de família Na comparação entre 4º trimestre x 1º trimestre de 2017 - dessazonalizado

| | |
|--|----------|
| Empregado no setor privado com carteira assinada | -439.922 |
| Empregado no setor privado sem carteira assinada | 47.134 |
| Trabalhador doméstico | 204.251 |
| Empregado no setor público | 138.960 |
| Empregador | 27.720 |
| Conta-própria | 254.400 |

Fonte: LCA/Pnad Continua

"Existem mais de 3 milhões de chefes de família desempregados, mas vimos um início de recuperação. Acredito que esse chefe de família terá mais condição de conseguir emprego neste ano, com a economia crescendo em ritmo mais acelerado, de 2,5%. Isso vai gerar

INFORME

espaço para mais confiança de empresários e contratação de mão de obra, inclusive formal", afirma o economista.

Nesse processo, os mais jovens passam a dividir seu tempo de estudo com o trabalho - ou, pelo menos, a procura por ele. O economista Sérgio Firpo, do Insper, que estudou o fenômeno do desemprego entre chefes de famílias na crise, diz que existe uma geração de jovens afetada pelo desemprego de seus pais, os chamados "filhos da crise". Entre eles, adultos jovens que precisaram deixar a faculdade.

"Para que esse jovem volte exclusivamente a estudar será preciso, inclusive, que o chefe da família volte a conseguir um emprego formal, com horizonte profissional. Creio que poucas pessoas que precisaram ir vender quentinha na rua consigam pagar uma conta de faculdade, até porque em geral a renda dele é menor, perdeu benefícios", disse o professor do Insper.

Conforme o levantamento da LCA, entre os 441.759 chefes de famílias que conseguiram emprego desde o segundo trimestre de 2017, 254 mil ocuparam-se no trabalho por conta própria, inserção associado à informalidade. Outros 50 mil conseguiram vaga como empregados no setor privado, mas sem ter a carteira de trabalho assinada.

Apesar do emprego informal ter geralmente baixa qualidade e pagar piores salários, o rendimento médio do chefe de família cresceu 4,65% desde o segundo trimestre, para R\$ 2.524. Por trás dessa melhora está a queda da inflação no ano passado. Os trabalhadores receberam reajuste com base no INPC de 2016, que foi de 6,58%. Mas a inflação de 2017 foi de apenas 2,07%.

Na média, consultorias e instituições financeiras antecipam um ano de recuperação do emprego formal. Em 2017, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho, identificou o fechamento de 20.832 vagas. Especialistas consultados pelo Valor Data em dezembro projetavam geração líquida de 850 mil vagas em 2018.

"Eu não tenho mais plano de saúde. É muito caro pagar. Se melhorar agora, posso voltar. Mas estou de olho em oportunidades. O Comperj, da Petrobras, que pode voltar. Se isso acontecer, vai abrir oportunidade de vendas em Itaboraí", disse Herthal, que tirou CNPJ de olho nas oportunidades do Comperj e para aceitar cartão-alimentação.

(Fonte: Valor Econômico – 13/03/2018)

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Cláusula de não concorrência deve estabelecer prazo e indenização

Por Zínia Baet

Proibido de trabalhar na concorrência por dois anos, um ex-coordenador de vendas de São Paulo obteve na Justiça do Trabalho indenização de R\$ 400 mil. Apesar da previsão contratual para se manter fora do mercado durante o período, em caso de rescisão, o trabalhador não foi remunerado pelo afastamento.

Cada vez mais comuns em contratações estratégicas, as chamadas cláusulas de não concorrência têm sido consideradas legais pelo Judiciário, desde que observados requisitos como prazo de vigência e indenização pelo tempo não trabalhado.

Não há norma que regulamente esse tipo de previsão contratual e as empresas têm liberdade para estipular as condições dos contratos dentro das normas de proteção do trabalho. O mesmo vale para as também comuns cláusulas de permanência, confidencialidade e não solicitação - veda ao ex-empregado de levar colegas para a concorrência ou clientes -, presentes principalmente em contratos com grandes corporações.

Por isso, de acordo com a professora e advogada Dânia Fiorin Longhi, do escritório Fiorin Longhi Advocacia, a jurisprudência dos tribunais têm determinado o que poderia ou não constar nessas cláusulas.

O caso em que o trabalhador obteve o direito de receber R\$ 400 mil foi julgado pela 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo (processo nº 1000588-51.2016.5.02.0065) e da decisão ainda cabe recurso. A advogada que o representa no processo, Mayra Palópoli, do Palópoli & Albrecht Advogados, explica que seu cliente trabalhou por 18 anos na empresa e teve um aditivo no contrato para a cláusula de não concorrência, para vedar o trabalho em empresas da mesma área pelo período de 24 meses após a rescisão contratual.

INFORME

Como o ex-coordenador de vendas não recebeu qualquer remuneração pelo afastamento do mercado de trabalho, acrescenta a advogada, entrou com reclamação trabalhista para pedir indenização pelo tempo parado.

Na primeira instância o pedido não foi atendido porque o juiz do processo entendeu que, como a empresa não ratificou o aditivo, o ex-empregado estaria dispensado de cumprir a cláusula. No TRT, porém, a turma fixou indenização equivalente a 24 salários do trabalhador.

"Para existir uma cláusula dessa natureza, o trabalhador precisa ser compensado de forma que possa manter o seu padrão de vida", diz a advogada. Ela afirma que o trabalhador poderia receber também compensações como um curso de pósgraduação para seu aperfeiçoamento ou a ajuda de um headhunter para se recolocar no mercado de trabalho.

Mayra acrescenta que as cláusulas também não podem ser eternas e que a indenização pelo período de afastamento do trabalhador do mercado deve ser proporcional ao que foi estabelecido em contrato.

Nesse sentido tem decidido a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em um processo (nº 10660320145120022) analiado em setembro do ano passado, os ministros julgaram inválida cláusula de não concorrência que não continha limitação territorial - com validade em todo país - e sem qualquer contraprestação pecuniária que assegurasse o sustento do empregado pelo período pactuado.

Além disso, a turma entendeu que a cláusula era desproporcional em relação às obrigações e penalidades impostas ao trabalhador, o que dificultaria o seu retorno ao mercado de trabalho após a rescisão do contrato. Em algumas situações, os tribunais também têm concedido danos morais aos reclamantes em razão das cláusulas serem abusivas.

O advogado Gabriel Henrique Santoro, do escritório RL&AC, afirma que as cláusulas de não concorrência e confidencialidade quando bem exploradas pelas empresas garantem segurança jurídica e podem assegurar segredos industriais e estratégias de marketing, por exemplo. Mas requisitos como limitação de tempo e limitação geográfica devem ser razoáveis. O trabalhador também deve concordar com a previsão para evitar que a Justiça configure vício de consentimento e julgue a cláusula nula.

(Fonte: Valor Econômico – 13/03/2018)