

Campinas e região eliminaram postos de trabalho em junho

MILTON PAES • CAMPINAS

Avaliação da Associação Comercial e Industrial de Campinas (Acic) sobre os números do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) aponta eliminação de 896 postos de trabalho no município.

De acordo com a análise dos dados elaborados pelo Ministério do Trabalho, referentes aos mês de junho, apesar das demissões houve uma leve recuperação, de 15,71%, em relação ao mesmo período de 2017, quando foram extintas 1.058 vagas. No acumulado do ano, de janeiro a junho, houve uma expansão de 3.460 postos, contra a eliminação de 863 na mesma data de 2017, uma expansão de 500,93%.

O Comércio, a Indústria, a Construção Civil, a Administração Pública e os Serviços, eliminaram juntos 933 postos de trabalho, sendo que a Agropecuária foi a única categoria que gerou 36 postos. Na Região Metropolitana de Campinas foram eliminados 2.612 postos em junho de 2018, redução de 12,47% em relação a junho de 2017, quando foram eliminadas 2.984 vagas de emprego. No acumulado do ano, de janeiro a junho, foram gerados 8.611 postos de trabalho, uma expansão de 775,10% sobre os 984 postos gerados no mesmo período de 2017. Em relação aos últimos 12 meses, foram gerados 6.927 postos, na RMC.

Em junho de 2018, houve uma forte redução nos números da Indústria, Comércio, Serviços e Administração Pública, segmentos que, juntos, eliminaram 2.724 postos. Já a Construção Civil e Agropecuária geraram apenas 77 postos. Segundo a avaliação do diretor de Economia da Acic, Laerte Martins, as perspectivas não são muito animadoras.

“Como pode-se observar, os números do CAGED de junho de 2018 mostram uma perda de postos de trabalho, em Campinas e região, ao contrário do que se esperava, que seria uma forte geração de postos”, disse. O desemprego, prevê Martins, deve aumentar. “No entanto, no 2º semestre pode haver uma pequena expansão do emprego. Mas vai depender do encaminhamento do processo eleitoral em outubro. A estimativa que se previa para uma taxa de desemprego abaixo de dois dígitos, menos de 10,0%, será inatingível para este ano.”

(Fonte: DCI – 27/07/2018)

DECISÕES



Empresas e a conciliação trabalhista

Por Rogério Neiva Pinheiro

Existem inúmeras vantagens econômicas para as empresas que respondem a processos na Justiça do Trabalho e passam a optar pela realização de acordos. Porém, muitos gestores e empresários não apenas deixam de aproveitar tal possibilidade de redução de custos e otimização de recursos econômicos, como sequer compreendem tais oportunidades. Apenas para se ter uma noção, conforme o último Relatório Estatístico da Justiça do Trabalho, nos últimos quatro anos constatou-se o seguinte volume de valores totais desembolsados pelas empresas no Judiciário Trabalhista (destinados ao pagamento de reclamantes) e pagos por meio de acordos: 2014, total de R\$ 16 bi e 345 milhões, sendo R\$ 6,3 bi por meio de acordos (38%) e 2015, total de R\$ 18 bi e 663 milhões, sendo R\$ 7.16 bi por meio de acordos (38,5%). Em 2016, total de R\$ 24 bi e 359 milhões, sendo R\$ 9.09 bi por meio de acordos (37,4%); 2017, total de R\$ 27 bi e 82 milhões sendo R\$ 11.75 bi por meio de acordos (43,4%).

É bem verdade que se constatou algum avanço em 2017, o que pode ser explicado em parte pelo esforço da Vicepresidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, enquanto órgão de gestão nacional de políticas judiciais de solução adequada de disputas, juntamente com os Núcleos de Conciliação dos Tribunais Regionais do Trabalho.

“Muitos gestores não apenas deixam de aproveitar tal possibilidade, como sequer compreendem tais oportunidades”

No entanto, constata-se uma média percentual próxima de 40% quanto aos valores desembolsados por meio de acordos. Ou seja, há razoável espaço para se avançar, havendo oportunidades não aproveitadas.

E quais seriam as vantagens da solução conciliatória para as empresas?

Em primeiro lugar, principalmente quanto às empresas de grande porte que são obrigadas a provisionar despesas futuras em seus balanços, essas precisam fazer provisão da estimativa da futura possível condenação trabalhista, o que, diga-se de passagem, não se trata de algo fácil. E isto já implica num impacto no mínimo contábil. Além disso, sendo a empresa condenada, para recorrer é preciso recolher um valor que pode consistir em toda ou parte da condenação estimada, o que corresponde ao depósito recursal. Apenas para se ter uma ideia, no primeiro semestre deste ano havia cerca de R\$ 71 bilhões depositados a título de depósito recursal, à disposição da Justiça do Trabalho, em contas geridas pela Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil. Tais valores não se tratam de provisão, mas de recursos que efetivamente saíram dos caixas das empresas, ainda que retornem no caso de reversão da condenação.

INFORME

Mas talvez a variável de maior impacto econômico se relacione com a análise do custo do dinheiro para as empresas. A atualização dos débitos trabalhistas judicializados corresponde a 12% ano acrescido de IPCA, esse conforme a jurisprudência mais recente do Tribunal Superior do Trabalho. Por outro lado, atualmente a Selic se encontra na casa dos 6,5% ao ano. Ou seja, pensando no custo, tomando como referência o mês de junho de 2018, no qual o IPCA ficou em 1,26%, temos um custo do débito trabalhista de 13,26% ao ano, contra cerca de 6,6% ao ano a título de taxa do CDB (tomando como referência cerca de 10% a mais do CDI), o que refletiria no custo de captação de recursos no mercado. Isto é, guardadas as devidas proporções, uma empresa que mantém uma dívida trabalhista na Justiça do Trabalho age como o sujeito que mantém uma dívida no cartão de crédito, perdendo a oportunidade de captar recursos via crédito consignado para reduzir seu custo financeiro.

Obviamente que com tais argumentos a intenção não é sustentar que se deve fazer acordos de qualquer jeito, diante qualquer ação trabalhista, inclusive que seja infundada e consista em verdadeira aventura judiciária. Pelo contrário, a ideia é chamar atenção para o presente cenário e para a adoção de uma política de celebração de acordos, que conte com metodologias e critérios consistentes para avaliação de riscos e construção de propostas em bases racionais e sustentáveis numa negociação. Além disso, é fundamental saber como conduzir a negociação, contando com pessoas que tenham domínio técnico e estratégico para apresentar uma proposta e saber negociá-la.

Neste sentido, não se pode ignorar que, diante do índice de reforma de decisões na Justiça do Trabalho, ao ganhar uma ação trabalhista na primeira ou na segunda instância é preciso ter cautela ao comemorar. Conforme o último Relatório Estatístico da Justiça do Trabalho, o percentual de reforma das decisões de primeira instância ficou em 44%, e das decisões de segunda instância (em sede de recurso de revista) em 68%. Esses dados inclusive podem ajudar a sensibilizar as partes do processo a aceitarem o acordo como uma solução razoável. Por fim, todos os argumentos aqui colocados tiveram um fundamento puramente econômico-financeiro. Não se pode, contudo, perder de vista que a postura conciliatória também conta com potencial para trazer ganhos intangíveis, principalmente no plano social e do compromisso com a cultura da paz.

Rogério Neiva Pinheiro é juiz auxiliar da vice-presidência do TST, mestre em psicologia do comportamento e professor de Negociação Trabalhista da Fundação Dom Cabral.

Este artigo reflete as opiniões do autor, e não do jornal Valor Econômico. O jornal não se responsabiliza e nem pode ser responsabilizado pelas informações acima ou por prejuízos de qualquer natureza em decorrência do uso dessas informações.