

Os empresários e a contratação de mão-de-obra

De tempos em tempos surgem workshops, palestras e cursos sobre novidades e benefícios. E não é raro que nessas situações se apresentem soluções de maneira muito equivocada, ou, no mínimo, incompleta.

Creio que não se possa apontar respostas sem uma análise profunda de uma série de aspectos, incluindo as opções que o mercado e a legislação nos permitem para a utilização de mão-de-obra e a prestação de serviços. Também é preciso considerar a forma correta de apuração dos custos, sob o ponto de vista financeiro e contábil; definir o que comumente se chama de “risco”, oferecendo o seu fundamento legal e o valor de possíveis fiscalizações do trabalho, do INSS e da Receita Federal, além de fornecer elementos para se quantificar uma futura ação na Justiça do Trabalho.

Todos esses aspectos, evidentemente, não podem ser tratados num único artigo. Assim, vou iniciar essa discussão analisando a necessidade de novos parâmetros e da mobilização do empresário na defesa dos seus interesses.

É consenso entre o empresariado que os custos do empregado registrado em carteira profissional são insuportáveis. Outras categorias também aceitam a afirmação, mas defendem a manutenção do “status quo”. Por que, então, pouco se fez até o presente momento? Ou, por outras palavras, por que nada se obteve até agora para reduzir os referidos custos?

Penso que a pergunta deveria ser dirigida a cada um dos empresários desta maneira: o que você fez para mudar isso tudo? E creio que chegou o momento de fazer algumas ou muitas críticas ao nosso setor patronal. Aliás, não estou longe da verdade se digo que ele não está organizado como deveria.

Muito se tem discutido sobre as soluções para a prestação de serviços. Na raiz da temática estão diversos interesses, tais como redução de custo, flexibilização das relações, competição internacional, etc.

Afirmo com plena consciência que setores industriais, comerciais e de serviços não estão nem sequer preparados para se organizarem. É claro que os sindicatos patronais mantêm áreas jurídicas destinadas à negociação sindical. Isso, porém, jamais irá solucionar problemas maiores do setor.

Tenho visto, com tristeza, que a esmagadora maioria das empresas não participa da sua entidade de classe e até desconhece o que ela realiza. Vejo também, com preocupação, o fato de um grande número de organizações patronais realizar muito pouco em benefício de seus representados.

É claro que há alentadoras exceções. O segmento de serviços está demonstrando um exemplo a ser seguido por outros bem mais tradicionais. Vejo, igualmente, outras iniciativas bem sucedidas como as da ABRARH e APARH, entre outras associações de Recursos Humanos. Contudo, a afirmação que faço, lamentavelmente, é verdadeira: o setor empresarial pouco se move para garantir os seus interesses.

E qual é a razão disso tudo? Eu poderia dar muitas respostas, mas penso que a causa fundamental é a pouca participação corporativa das empresas individuais.

Não pactuo ainda com a surrada crítica de alguns em relação à sua organização patronal. A regra do jogo é a seguinte: se você não participa, fique calado. Mas, muito melhor seria se deixassem de se omitir. Enquanto tiverem esse comportamento, não teremos grandes resultados.

No que lhes diz respeito, os profissionais das áreas de Recursos Humanos e de Finanças vêm buscando, seguidamente, opções para substituir a mão-de-obra “celetizada”. E constantemente se buscam outras soluções, como se houvesse algum novo segredo.

Aos que agem assim, sempre respondo que não há mágica. Mas, há segredo, sim. O segredo é utilizar os instrumentos disponíveis de maneira eficaz.

Vou dar um exemplo que ilustra bem essa questão: havia uma empresa que não registrava seus empregados por duas razões: a primeira era a redução de custos e, a segunda, uma imposição da matriz no exterior, como solução ao critério de análise financeira de produtividade por empregado. Estranhamente, através de uma simplória planilha, descobrimos que esta empresa gastava mais com seus “recursos” do que com seus empregados registrados em carteira.

Bem, embora esse não seja um problema comum a todos os empresários, ilustra como é fácil complicar situações que podem ser resolvidas bem mais facilmente. Bastaria conhecer melhor o assunto e seus desdobramentos, tanto no que diz respeito às leis quanto ao comportamento do mercado. Mas isso já é assunto para um próximo artigo.

*Alberto Helzel Junior é advogado trabalhista e consultor de empresas.
www.helzel@helzel.adv.br*