

2.6 Relações de Trabalho

Por que Relações de Trabalho?



No Brasil, o sistema legal e institucional que rege o mercado de trabalho é defasado, rígido e juridicamente inseguro, o que compromete a competitividade das empresas e o crescimento econômico do país. Regras modernas, claras e seguras são necessárias para promover a eficiência da economia e o bem-estar do trabalhador.

Comparação Internacional



De acordo com dados do *Global Competitiveness Report 2012-2013*, o Brasil apresenta dificuldades na contratação e demissão de mão de obra. Dos oito componentes do pilar “eficiência do mercado de trabalho”, o Brasil está entre os piores colocados no que se refere ao indicador de “flexibilidade na determinação dos salários” e no de “práticas de contratação e demissão”, ocupando as posições 118^a e 114^a, respectivamente, na lista de 144 economias.

Visão 2022

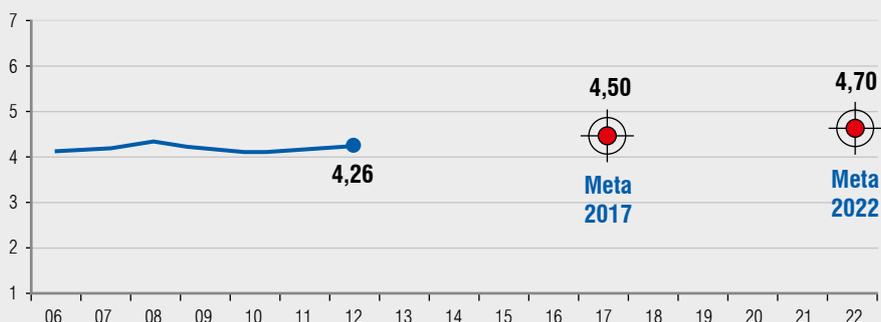


Em 2022, as relações de trabalho serão mais adequadas às necessidades da economia. Há maior reconhecimento do negociado entre trabalhadores e empregadores, com impactos positivos no investimento em capital humano e no aumento da produtividade.

Macrometa Modernizar as relações de trabalho

Indicador Posição do Brasil no ranking *Global Competitiveness Report* sobre a cooperação nas relações empregado-empregador

Descrição Nota média ponderada pela frequência de respostas à pergunta Como você caracterizaria em seu país a relação empregado-empregador? (1 = geralmente conflituosa; 7 = geralmente cooperativa).



COMENTÁRIOS:

- Em 2012 o Brasil ocupa a 72ª posição no ranking, com a nota média de 4,26.
- A meta é aumentar a nota média do Brasil de 4,26 para 4,70, ou seja, para pouco acima da 40ª posição.
- Atualmente as notas médias de Chile, Estados Unidos e México são, respectivamente: 4,70, 4,66 e 4,55.
- A maior nota é da Suíça, com 6,07.

Fonte: WEF. Metas estabelecidas pela CNI.

TEMAS E OBJETIVOS PRIORITÁRIOS

Temas prioritários	Objetivos prioritários
Modernização das relações de trabalho	Modernizar a regulação do trabalho
	Ampliar a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores
Custo do trabalho	Reduzir o custo do trabalho

Temas prioritários

1. Modernização das relações de trabalho

A modernização das relações trabalhistas é essencial para um ambiente mais favorável ao investimento produtivo. No Brasil, o aparato institucional que regula as relações do trabalho gera um ambiente pouco favorável aos negócios pelas seguintes razões principais:

- a legislação não permite diferentes modalidades de contrato, dificultando, por um lado, ajustes necessários à competitividade das empresas e, por outro, a inserção de indivíduos que almejavam um contrato mais flexível, como idosos, mulheres e estudantes;
- a legislação inibe a negociação direta entre empregados e empregadores; e
- há excesso de leis, que geram incerteza na sua aplicação, resultando, frequentemente, em disputas trabalhistas, resolvidas na Justiça do Trabalho, por sua vez lenta e custosa.

A legislação trabalhista brasileira permanece fundamentada nas regras e normas que emergiram num contexto nacional completamente diferente, quando o processo de industrialização do país era incipiente, prevaleciam barreiras ao comércio internacional e o quadro demográfico era diferente. Em um cenário mundial mais competitivo, seguido de um contexto nacional onde estão presentes a estabilidade de preços e a abertura da economia, novas modalidades de contratação são requeridas para que se garanta maior flexibilidade às empresas e trabalhadores.

As regulamentações existentes no Brasil não permitem adequada margem de manobra para firmas e trabalhadores. Contratos individuais muitas vezes são estabelecidos conforme convenções ou acordos coletivos, o que dificulta também estratégias de diferenciação que poderiam ensejar maior adaptabilidade da mão de obra e dos empregadores.

A legislação trabalhista não é suficientemente flexível, não cria incentivos para as relações de trabalho de longo prazo e incentiva a rotatividade. Com a elevada rotatividade no Brasil, há desestímulos ao investimento da firma em capacitação e, pelo lado do trabalhador, desincentivos ao comprometimento com a empresa e com a carreira.

Outro ponto a ser destacado são os conflitos trabalhistas. Mais de 6% dos trabalhadores assalariados do país interpõem ações judiciais contra empregadores nos tribunais trabalhistas (FERRANTI *et al.*, 2002). Em 2011, mais de 3 milhões de processos foram recebidos na Justiça do Trabalho.

Há incentivos para disputas trabalhistas após o término do contrato e o lado do trabalhador acaba, muitas vezes, sendo indevidamente beneficiado.

Assim, o empresário se depara com uma situação de insegurança jurídica, pois como o pleito julgado, normalmente, é decidido de forma conciliatória, nem sempre são seguidas regras ou normas pré-estabelecidas. Além disso, a insegurança é agravada pelas possibilidades de interpretações dúbias, uma vez que há detalhamentos e a interposição de normas em diferentes contextos (CLT, Constituição e acordos coletivos), não raro refletindo sobre situações pretéritas.

2. Custo do trabalho

Os encargos trabalhistas, que não envolvem benefícios diretos aos trabalhadores, aumentam os custos das empresas, reduzindo a competitividade e o incentivo a novos investimentos e contratações.

Há várias metodologias para medir o valor do custo de contratar, manter e desligar um trabalhador no Brasil. Entretanto, independentemente da metodologia empregada, os encargos salariais e não salariais são considerados altos. Os custos não salariais para contratação e demissão são bem mais elevados no nosso país que em muitos outros países. O custo de um trabalhador pode chegar a ser de 2,83 vezes o salário de carteira (encargos, benefícios, burocracia e gestão do trabalho) para um período de 12 meses (SOUZA *et al.*, 2012).

6. RELAÇÕES DE TRABALHO

FIGURA 10. QUADRO-SÍNTESE DO FATOR-CHAVE
RELAÇÕES DE TRABALHO

<p>Modernizar as relações de trabalho</p> <p>» Posição do Brasil no ranking <i>Global Competitiveness Report</i> sobre a cooperação nas relações empregado-empregador</p>		
TEMAS PRIORITÁRIOS	OBJETIVOS E INDICADORES	AÇÕES TRANSFORMADORAS
<p>MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</p>	<p>Modernizar a regulação do trabalho</p> <p>» Nota do Brasil no <i>Global Competitiveness Report</i> em práticas de contratação e demissão</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver estratégias e influenciar a regulamentação da terceirização • Desenvolver estratégias e propostas para a desburocratização das relações do trabalho • Propor a criação e/ou eleição de formas alternativas de resolução de conflitos • Desenvolver estratégias e ações para a modernização das relações do trabalho
	<p>Ampliar a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores</p> <p>» Acordos coletivos da indústria sobre o total de estabelecimentos da indústria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver estratégias para valorização da negociação coletiva e do reconhecimento dos instrumentos coletivos de trabalho celebrados • Capacitar as lideranças empresariais do setor industrial para as negociações coletivas
<p>CUSTO DO TRABALHO</p>	<p>Reduzir o custo do trabalho</p> <p>» Custo unitário do trabalho na indústria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver estratégias para desconexão da folha de pagamento • Desenvolver estratégias para ampliar o tratamento diferenciado para as micro e pequenas empresas na legislação trabalhista