

The background of the page features a decorative grid of squares in various shades of green, yellow, and brown. A large white circle with a black outline is positioned in the center-right area, overlapping several squares. The main title is centered on a solid green rectangular background that spans the width of the page.

Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações

6

**Custo do
trabalho e produtividade:
comparações internacionais
e recomendações**

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

PRESIDENTE

Robson Braga de Andrade

1º VICE-PRESIDENTE

Paulo Antonio Skaf (licenciado)

2º VICE-PRESIDENTE

Antônio Carlos da Silva

3º VICE-PRESIDENTE

Flavio José Cavalcanti de Azevedo (licenciado)

VICE-PRESIDENTES

Paulo Gilberto Fernandes Tigre

Alcantaro Corrêa

José de Freitas Mascarenhas

Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira

Rodrigo Costa da Rocha Loures

Roberto Proença de Macêdo

Jorge Wicks Côrte Real (licenciado)

José Conrado Azevedo Santos

Mauro Mendes Ferreira (licenciado)

Lucas Izoton Vieira

Eduardo Prado de Oliveira

Alexandre Herculano Coelho de Souza Furlan

1º DIRETOR FINANCEIRO

Francisco de Assis Benevides Gadelha

2º DIRETOR FINANCEIRO

João Francisco Salomão

3º DIRETOR FINANCEIRO

Sérgio Marcolino Longen

1º DIRETOR SECRETÁRIO

Paulo Afonso Ferreira

2º DIRETOR SECRETÁRIO

José Carlos Lyra de Andrade

3º DIRETOR SECRETÁRIO

Antonio Rocha da Silva

DIRETORES

Olavo Machado Júnior

Denis Roberto Baú

Edílson Baldez das Neves

Jorge Parente Frota Júnior

Joaquim Gomes da Costa Filho

Eduardo Machado Silva

Telma Lucia de Azevedo Gurgel

Rivaldo Fernandes Neves

Glauco José Côrte

Carlos Mariani Bittencourt

Roberto Cavalcanti Ribeiro

Amaro Sales de Araújo

Sergio Rogerio de Castro (licenciado)

Julio Augusto Miranda Filho

CONSELHO FISCAL

TITULARES

João Oliveira de Albuquerque

José da Silva Nogueira Filho

Carlos Salustiano de Sousa Coelho

SUPLENTES

Célio Batista Alves

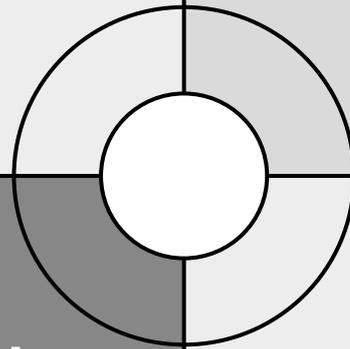
Haroldo Pinto Pereira

Francisco de Sales Alencar



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA



Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações

6

Mapa Estratégico

DA INDÚSTRIA 2013-2022
UMA AGENDA PARA A COMPETITIVIDADE

BRASÍLIA, 2014



PROPOSTAS DA INDÚSTRIA
Eleições 2014

©2014. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

FICHA CATALOGRÁFICA

C748c

Confederação Nacional da Indústria.

Custo do trabalho e produtividade : comparações internacionais e recomendações. – Brasília : CNI, 2014.

55 p. : il. – (Propostas da indústria eleições 2014 ; v. 6)

1. Produtividade. 2. Recomendações. I. Título. II. Série.

CDU: 331

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317-9000

Fax: (61) 3317-9994

<http://www.cni.org.br>

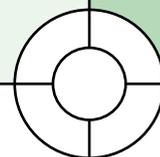
Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br

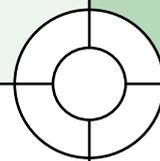
O **Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022** apresenta diretrizes para aumentar a competitividade da indústria e o crescimento do Brasil. O Mapa apresenta dez fatores-chave para a competitividade e este documento é resultado de um projeto ligado ao fator-chave Relações de Trabalho.





SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	9
INTRODUÇÃO	13
1 CUSTOS DO TRABALHO, PRODUTIVIDADE E COMPETITIVIDADE: EVOLUÇÃO RECENTE E COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS	17
1.1 Custos do trabalho	17
1.2 Produtividade do trabalho	25
1.3 Custo unitário do trabalho (CUT)	26
2 CUSTOS E RELAÇÕES DO TRABALHO	29
2.1 Pagamentos diretos e carga fiscal sobre o trabalho	29
2.2 Reajustes salariais	32
3 PRODUTIVIDADE E RELAÇÕES DO TRABALHO	35
3.1 Insegurança jurídica relativa à inexistência de regulamentação da terceirização	35
3.2 Rotatividade da mão de obra	38
3.3 Restrições à remuneração diferenciada e premiação por mérito	41
3.4 Restrições à implementação de jornadas de trabalho diferenciadas	43
3.5 Restrições à realização de múltiplas funções pelo trabalhador	45
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES: VENCENDO A RIGIDEZ, A BUROCRACIA E A INSEGURANÇA JURÍDICA	47
LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2014	53



SUMÁRIO EXECUTIVO

Os custos do trabalho e a produtividade são elementos essenciais para a competitividade de um país. Uma agenda focada em competitividade não pode prescindir de um exame das relações entre essas variáveis e de como a regulação das relações do trabalho afeta diretamente os custos e a produtividade do trabalho. Um sistema normativo excessivamente rígido e burocrático pode aumentar os custos e obstruir a obtenção de ganhos de produtividade, afetando o desempenho dos trabalhadores e das empresas.

As evidências sobre a evolução dos custos do trabalho e da produtividade no Brasil mostram um quadro preocupante, sustentado pelas informações abaixo sintetizadas:

- **Os custos do trabalho na indústria de transformação no Brasil superam os da maioria dos países em desenvolvimento – com os quais a indústria brasileira compete diretamente –, embora sejam menores do que os dos países desenvolvidos.** Dados coletados junto a organismos internacionais revelam que, ao longo do período entre 2002 e 2012, os custos do trabalho na indústria de transformação no Brasil, quando expressos em moeda norte-americana, cresceram de forma acelerada (mais de 250%), refletindo a evolução combinada dos custos do trabalho em moeda local e da taxa de câmbio ao longo do período analisado.

- **Os custos do trabalho têm uma participação relevante nos custos totais da indústria.** De acordo com a Pesquisa Industrial Anual (PIA), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os gastos de pessoal representavam, em 2011, 15,85% dos custos e despesas totais da indústria extrativa e 14,40% dos custos totais da indústria de transformação. Vale ressaltar que esses percentuais subestimam a importância dos custos do trabalho nos custos totais porque não incluem os custos com processos de contratação de serviços terceirizados e os custos de mão de obra incorporados aos custos das matérias-primas e insumos intermediários utilizados ao longo das cadeias de produção.
- **A produtividade do trabalho no Brasil não somente é inferior à dos países desenvolvidos e à de diversos países em desenvolvimento como vem crescendo muito pouco desde o início da década de 2000.** A produtividade do trabalho no país corresponde a menos de um quinto da dos Estados Unidos, cerca de um quarto da Alemanha e pouco menos de um terço da Coreia do Sul. É ainda inferior à da Federação Russa, do México, da Argentina e da África do Sul, embora seja ligeiramente superior à da China e praticamente o dobro da registrada na Índia. Calculam-se taxas de crescimento da produtividade da economia brasileira da ordem de 1% ao ano. Para a indústria de transformação, as taxas chegam a ser negativas de acordo com algumas estimativas.
- Como resultado da trajetória ascendente do custo do trabalho e da estagnação da produtividade, o custo unitário do trabalho (CUT), que reflete a evolução combinada dessas duas variáveis e é um elemento central para a determinação da competitividade do setor produtivo de um país, cresceu mais de 300% entre 2002 e 2014.

Embora resultem de um amplo conjunto de fatores (que envolvem as taxas de câmbio e níveis de inovação e de qualificação da mão de obra), os custos do trabalho e a produtividade são também afetados por aspectos relacionados à regulação das relações do trabalho que afetam diretamente os custos do trabalho no país:

- A carga fiscal sobre o trabalho (labor tax wedge) é excessivamente elevada no país. Dados do Bureau of Labor Statistics (BLS) revelam que, em geral, os pagamentos diretos representam, no Brasil, um percentual dos custos do trabalho inferior ao de outros países, o que significa que uma parcela importante desses custos é formada por gastos previdenciários e por outros tributos relacionados ao trabalho.

- As políticas de reajuste salarial adotadas no país não buscam associar a evolução dos custos do trabalho aos ganhos de produtividade. A regra de reajuste do salário mínimo, por exemplo, tem buscado levar em conta a correção da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e o crescimento da real renda medido pela variação do PIB nos anos anteriores. Ao longo dos últimos anos, porém, a produtividade tem crescido bem menos que a renda, fazendo com que os salários e os custos do trabalho cresçam mais rapidamente do que a produtividade.
- A insegurança jurídica relativa à ausência de regulação da terceirização dificulta a adoção de práticas gerenciais usadas para permitir a formação de redes de produção e para garantir o foco nas atividades estratégicas de determinado momento ou circunstância pela empresa.
- A rotatividade da mão de obra desestimula os investimentos em capacitação e reduz o comprometimento do trabalhador com o desempenho da empresa a longo prazo.
- As restrições à remuneração diferenciada e premiação por mérito reduzem o comprometimento dos trabalhadores com os resultados da empresa.
- As restrições à implementação de jornadas de trabalho diferenciadas impedem que as empresas ajustem seus padrões de operação ao formato mais eficiente e adequado à realidade dos mercados; e
- As restrições à realização de múltiplas funções pelo trabalhador limitam a adoção de modelos de produção mais modernos nos quais os trabalhadores deixam de executar tarefas específicas e repetitivas.

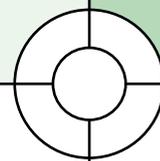
Para a CNI, é urgente **estabelecer políticas articuladas de redução de custos e aumento de produtividade no país**. É claro que essas políticas envolvem aspectos não diretamente associados à regulação das relações do trabalho, como as políticas cambiais, políticas de inovação e de qualificação da mão de obra e de incentivo à aquisição de máquinas e equipamentos mais modernos. Ainda assim, a Confederação entende que há uma extensa agenda de modernização da regulação das relações do trabalho no país que pode contribuir, de forma significativa, para a ampliação dos níveis de competitividade da economia brasileira.

Legislação complexa, ausência de regras claras e insegurança jurídica estimulam a controvérsia e o conflito, gerando um ambiente de desconfiança. Avançar na modernização

trabalhista, combinando a ênfase na proteção do trabalhador com foco na competitividade do setor empresarial, é fundamental para que se ampliem o diálogo e a competitividade, promovendo o crescimento econômico com equilíbrio social.

Recomendações

- 1. Desonerar a carga fiscal sobre o trabalho.**
- 2. Adotar políticas de reajuste salarial que busquem associar a evolução dos custos do trabalho aos ganhos de produtividade.**
- 3. Aprovar um marco legal seguro para regulamentar a terceirização no país.**
- 4. Revisar o Programa do Seguro-Desemprego, de modo a reduzir os incentivos à elevada rotatividade da mão de obra no país.**
- 5. Realizar ajustes que permitam com segurança jurídica o estabelecimento de remuneração diferenciada e premiação por mérito em função dos níveis de produtividade do trabalhador.**
- 6. Remover as dificuldades para a disseminação de jornadas de trabalho diferenciadas.**
- 7. Consagrar o exercício de múltiplas funções pelo trabalhador.**
- 8. Valorizar e fomentar, de forma efetiva, a negociação coletiva.**



INTRODUÇÃO

A competitividade depende criticamente dos custos do trabalho e da produtividade. Uma agenda de competitividade não pode prescindir de um exame das relações entre essas variáveis e exige que as políticas que as afetam sejam coerentes entre si. No conjunto dessas políticas, a regulação das relações do trabalho exerce um importante papel porque afeta diretamente os custos de mão de obra e seus níveis de produtividade. Em várias circunstâncias, um sistema normativo excessivamente rígido e burocrático pode aumentar os custos de mão de obra e obstruir ganhos de produtividade, afetando o desempenho dos trabalhadores e das empresas.

As evidências sobre a evolução dos custos do trabalho e da produtividade no Brasil mostram um quadro que merece atenção. Ao longo dos últimos dez anos, a evolução desses fatores e a trajetória da taxa de câmbio tornaram o Brasil um país de custos elevados, afetando a sua capacidade de competir. Essa proposição é sustentada pelas evidências abaixo, que correspondem a uma síntese da análise apresentada na seção 1 deste documento:

- **Os custos do trabalho na indústria de transformação no Brasil superam os da maioria dos países em desenvolvimento – com os quais a indústria brasileira compete diretamente –, embora sejam menores do que os dos países**

desenvolvidos. Dados coletados junto a organismos internacionais revelam que, ao longo do período entre 2002 e 2012, os custos do trabalho na indústria de transformação no Brasil, quando expressos em moeda norte-americana, cresceram de forma acelerada (mais de 250%), refletindo a evolução combinada dos custos do trabalho em moeda local e, sobretudo, da taxa de câmbio ao longo do período analisado.

- **Os custos do trabalho têm uma participação relevante nos custos totais da indústria.** De acordo com a última edição da Pesquisa Industrial Anual (PIA), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os gastos de pessoal representavam, em 2011, 15,85% dos custos e despesas totais da indústria extrativa e 14,40% dos custos totais da indústria de transformação. Além disso, esses percentuais subestimam a importância dos custos do trabalho nos custos totais, porque não incluem os custos com terceirização e os custos de mão de obra incorporados aos custos das matérias-primas e insumos intermediários utilizados ao longo das cadeias de produção.
- **A produtividade do trabalho no Brasil não somente é inferior à dos países desenvolvidos e à de diversos países em desenvolvimento, como vem crescendo muito lentamente desde o início da década de 2000.** A produtividade do trabalho no país corresponde a menos de um quinto da produtividade dos Estados Unidos, cerca de um quarto da Alemanha e pouco menos de um terço da Coreia do Sul. A produtividade do trabalho no Brasil é ainda inferior à da Federação Russa, do México, da Argentina e da África do Sul, embora seja ligeiramente superior à da China e praticamente o dobro da registrada na Índia. Calculam-se taxas de crescimento da produtividade da economia brasileira da ordem de 1% ao ano; para a indústria de transformação, as taxas chegam a ser negativas, de acordo com algumas estimativas.
- **Como resultado da trajetória ascendente do custo do trabalho e da estagnação da produtividade, o custo unitário do trabalho (CUT), que reflete a evolução combinada dessas duas variáveis e é um elemento central para a determinação da competitividade do setor produtivo de um país, cresceu mais de 300% entre 2002 e 2014.**

Esses dados revelam a magnitude da perda de competitividade da economia brasileira no período recente.

Embora resultem de um amplo conjunto de fatores (que envolvem a evolução das taxas de câmbio e os níveis de inovação e de qualificação da mão de obra), os custos do trabalho e a produtividade são também afetados por aspectos relacionados à

regulação das relações do trabalho. Os tópicos a seguir – que sintetizam o conteúdo da seção 2 deste trabalho – ilustram essa situação:

- **A carga fiscal sobre o trabalho (labor tax wedge) é excessivamente elevada no país.** Dados do Bureau of Labor Statistics (BLS) revelam que, em geral, os pagamentos diretos representam, no Brasil, um percentual dos custos do trabalho inferior ao de outros países, o que significa que uma parcela significativa desses custos é formada por gastos previdenciários e por outros tributos relacionados ao trabalho. Os dados relativos a 2012 mostram que, enquanto no Brasil os gastos previdenciários e os outros tributos relacionados ao trabalho representam cerca de 33% dos custos de compensação¹, em Taiwan esse indicador é inferior a 15%. Na Argentina, essa relação é da ordem de 17% e nos Estados Unidos e na zona do euro os valores são inferiores a 25%. Mesmo no México – onde esse percentual é superior a 30% –, o indicador é menor do que o do Brasil.
- **As políticas de reajuste salarial adotadas no país não buscam associar a evolução dos custos do trabalho aos ganhos de produtividade.** A regra de reajuste do salário mínimo, por exemplo, tem buscado levar em conta a correção da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e o crescimento real medido pela variação do PIB nos anos anteriores. Ao longo dos últimos anos, porém, o PIB tem crescido mais aceleradamente do que a produtividade, fazendo com que os salários e os custos do trabalho cresçam mais rapidamente do que a produtividade.

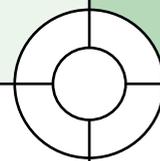
Além de afetar os custos do trabalho, a regulação das relações do trabalho impõe também restrições aos ganhos de produtividade. Alguns exemplos de fatores associados a essas restrições – discutidos em mais detalhes na seção 3 deste trabalho – envolvem:

- **A insegurança jurídica relativa à terceirização** que dificulta a adoção de práticas gerenciais usadas para permitir a formação de redes de produção e para garantir o foco nas atividades estratégicas;
- **A elevada rotatividade da mão de obra** que desestimula os investimentos em capacitação e reduz o comprometimento do trabalhador com o desempenho da empresa a longo prazo;

¹ Os custos de compensação são considerados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) uma aproximação adequada dos custos do trabalho. A esse respeito, ver a nota 4, na seção 2 deste documento.

- **As restrições à premiação por mérito** que reduzem o comprometimento dos trabalhadores com os resultados da empresa;
- **As restrições à implementação de jornadas de trabalho diferenciadas** que impedem que as empresas ajustem seus padrões de operação ao formato mais eficiente e adequado à realidade dos mercados; e
- **As restrições legais à realização de múltiplas funções pelo trabalhador** que limitam a adoção de modelos de produção mais modernos, nos quais os trabalhadores deixam de executar tarefas específicas e repetitivas.

Todos esses aspectos estão diretamente relacionados à excessiva rigidez da legislação trabalhista no Brasil, o que dificulta ou impede a realização de ajustes negociados que muitas vezes interessariam tanto às empresas como aos trabalhadores. Ações que visem à desburocratização das relações do trabalho e à redução dos níveis de insegurança jurídica podem contribuir para a redução de custos e ampliação dos níveis de produtividade e competitividade da economia brasileira.



1 CUSTOS DO TRABALHO, PRODUTIVIDADE E COMPETITIVIDADE: EVOLUÇÃO RECENTE E COMPARAÇÕES INTERNACIONAIS

1.1 Custos do trabalho

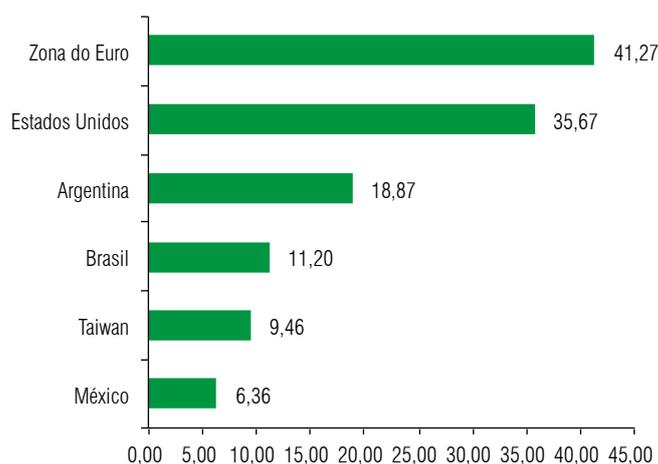
De acordo com dados do *Bureau of Labor Statistics (BLS)*, os custos de compensação – considerados pela *Organização Internacional do Trabalho (OIT)* uma aproximação adequada dos custos do trabalho – alcançaram US\$ 11,20 por hora na indústria de transformação no Brasil em 2012^{2,3}. A base do BLS é formada, majoritariamente, por países

² Para permitir comparações internacionais, registram-se, neste documento, os custos do trabalho no Brasil em dólares norte-americanos.

³ A OIT destaca que “o custo de empregar mão de obra [...] é usualmente referido como custo do trabalho (de acordo com a definição da OIT), custos de emprego ou custos de compensação” (<http://kilm.ilo.org/2011/download/kilm16EN.pdf>, tradução livre). Na verdade, os custos de compensação representam a maior parte dos custos do trabalho, mas não incluem rubricas como os custos de seleção e recrutamento, os custos de treinamento e os custos associados à manutenção de serviços como refeitórios nas empresas. De acordo com a OCDE, “estima-se que os custos não incluídos nos custos horários de compensação representam algo como 4% ou 5% dos custos do trabalho para as economias para as quais essa informação está disponível nos indicadores-chave do mercado de trabalho da OIT” (<http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4835>, tradução livre).

desenvolvidos⁴. No conjunto dos 34 países que a compõem, além de países desenvolvidos (que incluem, por exemplo, os Estados Unidos, o Japão e diversos países da Europa) e de economias consideradas avançadas pelo Fundo Monetário Internacional (por exemplo, Cingapura e Taiwan⁵), há três países latino-americanos (Brasil, Argentina e México), cinco da Europa Oriental (Eslováquia, Estônia, Hungria, Polônia e República Tcheca⁶) e um asiático (Filipinas). Ao se ordenarem os 34 países que compõem a base de dados do BLS, observa-se que seis deles (Filipinas, México, Polônia, Hungria, Taiwan e Estônia) apresentam custos de compensação na indústria de transformação inferiores aos do Brasil. Conforme registra o Gráfico 1, esse indicador foi de 6,36 US\$/h no México e 9,46 US\$/h em Taiwan.

**GRÁFICO 1 – CUSTOS DE COMPENSAÇÃO NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO,
PAÍSES SELECIONADOS, 2012 (US\$/H)**



Fonte: Bureau of Labor Statistics (BLS).

No conjunto dos países em desenvolvimento na América Latina e na Ásia para os quais há dados sistematizados pelo BLS, somente a Argentina apresentou, em 2013, valores superiores aos do Brasil. Quando os países da Europa Oriental são usados como referência, os custos do trabalho no Brasil superam os da Estônia, da Hungria e da Polônia e são um pouco inferiores aos da Eslováquia e da República Tcheca. Embora não estejam disponíveis no site

⁴ A base é formada pelos seguintes países: Alemanha, Argentina, Austrália, Áustria, Bélgica, Brasil, Canadá, Cingapura, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslováquia, Espanha, Estados Unidos, Estônia, Filipinas, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Israel, Itália, Japão, México, Noruega, Nova Zelândia, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Tcheca, Suécia, Suíça e Taiwan.

⁵ Tanto Cingapura como Taiwan estão incluídos entre as "advanced economies" listadas pelo FMI.

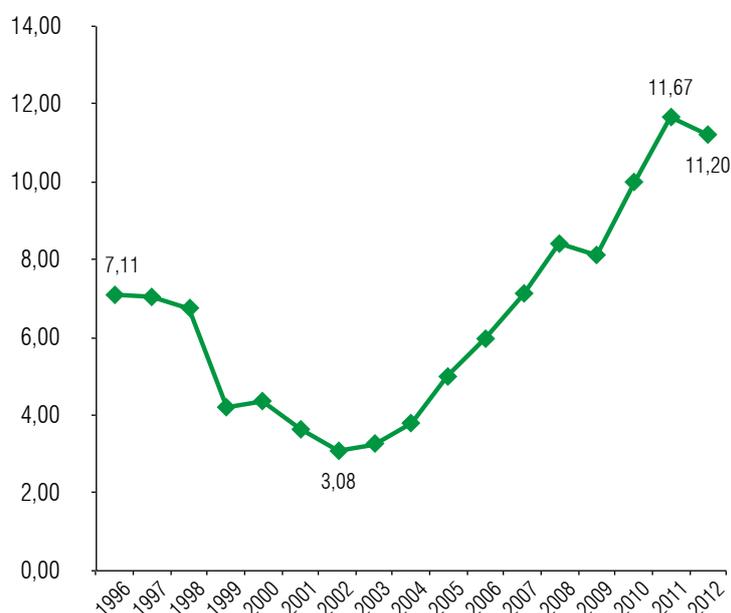
⁶ Nesse conjunto, a Eslováquia e a República Tcheca também fazem parte das "advanced economies" listadas pelo FMI.

do BLS dados relativos aos demais BRICs, um documento publicado pelo próprio Bureau em 2012 registra custos de compensação de 1,36 US\$/h na China em 2008 e de 1,17 US\$/h na Índia em 2007⁷. Esses valores correspondem a cerca de 16% dos custos de compensação apurados no Brasil naqueles anos. Por outro lado, os custos de compensação alcançaram, em 2012, 41,27 US\$/h na Zona do Euro e 35,67 US\$/h nos Estados Unidos. No conjunto de 34 países para os quais há dados sistematicamente disponíveis no site do BLS, o Brasil ocupa a 28ª posição em um ranking dos custos de compensação. Isso ocorre porque a base é formada essencialmente por países desenvolvidos, cujos custos de compensação são superiores aos do Brasil. Ou seja, **os custos do trabalho na indústria de transformação no Brasil superam os da maioria dos países em desenvolvimento, mas são menores do que os dos países desenvolvidos.**

A análise da evolução dos custos de compensação na indústria de transformação no Brasil entre 1996 e 2012 (que corresponde ao período para o qual os dados estão disponíveis no site do BLS) revela que esse indicador caiu de 7,11 US\$/h em 1996 para 3,08 US\$/h em 2002, a partir de quando começou a crescer de forma acelerada, alcançando 11,67 US\$/h em 2011 e 11,20 US\$/h em 2012 (crescimento de mais de 250% em relação a 2002) (Gráfico 2).

⁷ <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ichcc.pdf>.

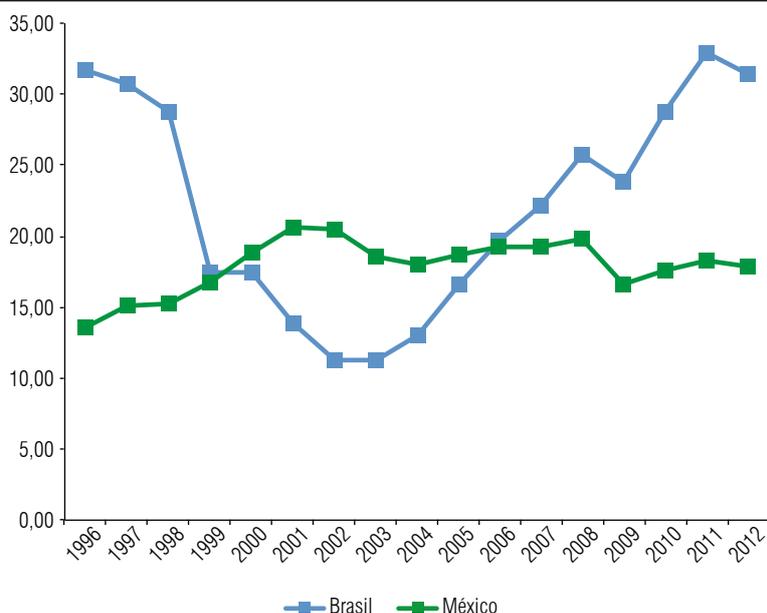
GRÁFICO 2 - CUSTOS DE COMPENSAÇÃO NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO, BRASIL, 1996-2012 (U\$/H)



Fonte: Bureau of Labor Statistics (BLS).

É claro que essa trajetória reflete a evolução combinada dos custos do trabalho em moeda local e, sobretudo, da taxa de câmbio ao longo do período analisado. Quando comparados aos valores observados nos Estados Unidos, os custos de compensação no Brasil formam, ao longo do período entre 1996 e 2012, uma curva em formato de U (Gráfico 3).

GRÁFICO 3 - CUSTOS DE COMPENSAÇÃO EM RELAÇÃO AOS ESTADOS UNIDOS (= 100), BRASIL E MÉXICO, 1996-2012



Fonte: Bureau of Labor Statistics (BLS).

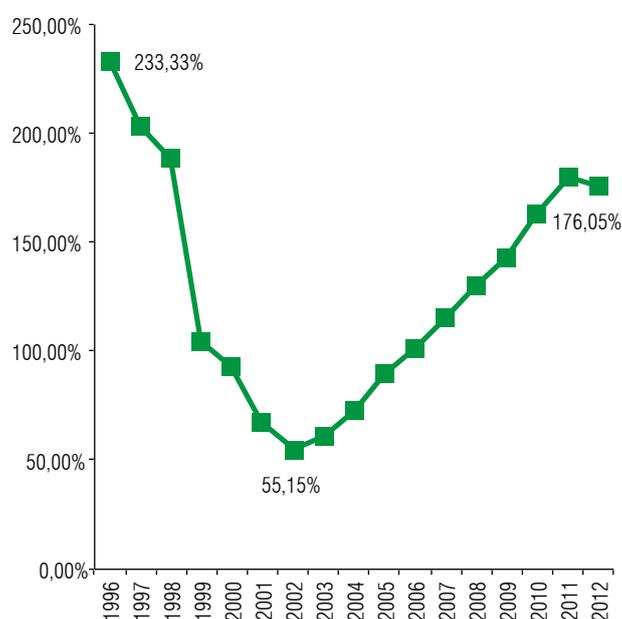
Conforme indicado no Gráfico 3, em 1996, a relação entre os custos de compensação na indústria de transformação no Brasil e nos Estados Unidos correspondia a 31,62%. Esse indicador decresceu até o patamar de 11,27% em 2002, voltando a crescer a partir daí superando o índice de 30% nos anos de 2011 (32,86%) e 2012 (31,41%). A forte oscilação dos custos de compensação no Brasil ao longo do período contrasta com o caso do México, onde esses custos variaram em uma faixa bem mais estreita, que vai de 13,55% a 20,64%. A oscilação dos custos de compensação medidos em moeda norte-americana reflete, naturalmente, a oscilação da taxa de câmbio no período. De fato, no Brasil, a taxa média mensal de câmbio alcançou, entre 1996 e 2012, um máximo de 3,81 R\$/US\$ e um mínimo de 0,97 R\$/US\$. Com isso, o quociente entre esses valores foi um pouco inferior a quatro. Apenas como ilustração, no mesmo período, o quociente entre a taxa máxima e mínima para o peso novo mexicano foi menor do que dois⁸.

Como regra geral, as significativas oscilações registradas no Brasil aumentam os níveis de incerteza sobre os custos totais das empresas e podem ter impactos negativos sobre os seus planos de investimento. Isso ocorre porque os riscos dos investimentos estão associados não apenas aos elevados custos, mas também, e talvez principalmente, às incertezas decorrentes de suas bruscas variações, que impedem um adequado planejamento e preparo.

Os dados mostram que a comparação do Brasil com um país em desenvolvimento como o México ainda resultaria em uma curva com o formato de “U” invertido (Gráfico 4). Nesse caso, porém, os percentuais são de outra magnitude, passando de 233,33% em 1996 para 55,15% em 2002 e alcançando 176,05% em 2012.

⁸ Os dados foram extraídos do Ipeadata.

GRÁFICO 4 - CUSTOS DE COMPENSAÇÃO NO BRASIL EM RELAÇÃO AO MÉXICO, 1996-2012



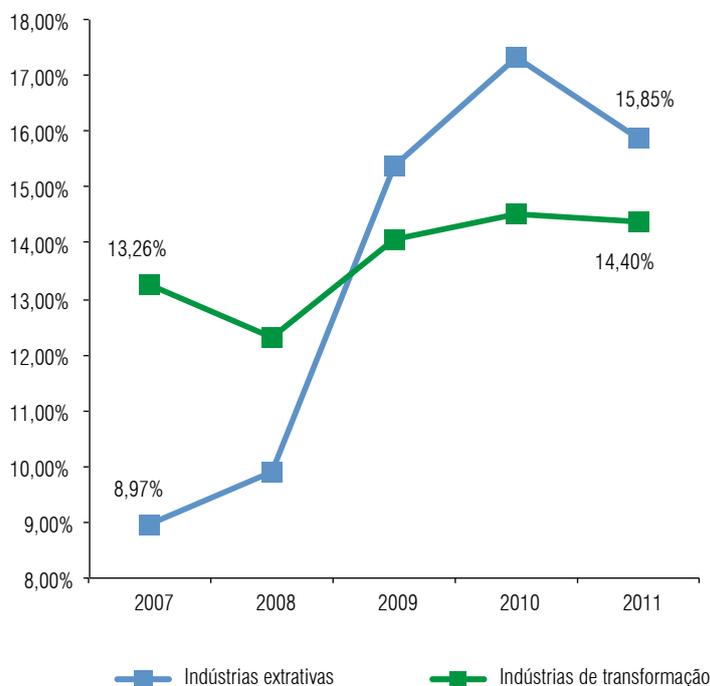
Fonte: Bureau of Labor Statistics (BLS).

Esses dados confirmam a percepção de que **os custos do trabalho na indústria de transformação no Brasil vêm crescendo de forma sistemática desde o início da década de 2000**. Essa conclusão é válida tanto em termos absolutos quanto em termos relativos e é amplamente consistente com análises internacionais similares. Com efeito, o *BCG Cost-Competitiveness Index* recentemente divulgado pelo *Boston Consulting Group* indica que *"in manufacturing, Brazil is now one of the highest-cost countries"*.

Essa trajetória ascendente é particularmente preocupante para o setor industrial, no qual os custos do trabalho representam um percentual significativo dos custos totais.

De acordo com a última edição da Pesquisa Industrial Anual (PIA), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os gastos de pessoal representavam, em 2011, 15,85% dos custos e despesas totais da indústria extrativa e 14,40% dos custos totais da indústria de transformação. Entre 2007 e 2011, há uma evidente tendência de crescimento desses percentuais, especialmente no caso da indústria extrativa (Gráfico 5).

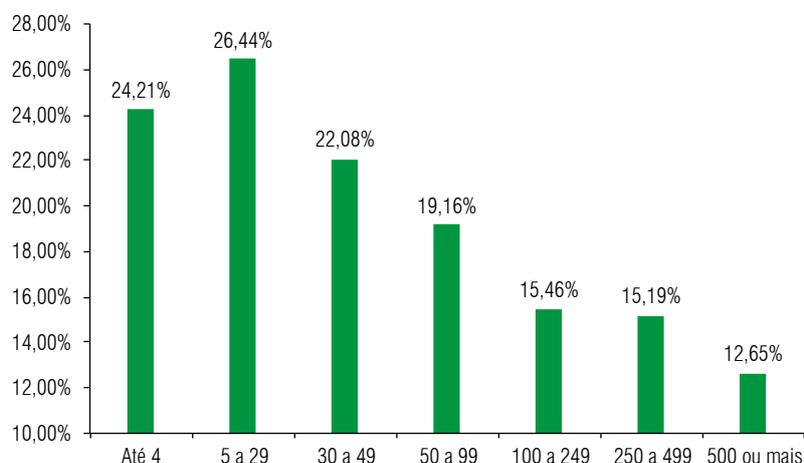
GRÁFICO 5 - GASTOS DE PESSOAL/CUSTOS E DESPESAS TOTAIS, EMPRESAS INDUSTRIAIS COM UMA OU MAIS PESSOAS OCUPADAS, BRASIL, 2007-2011



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Além disso, essa relação tende a ser maior nas empresas de menor porte. Com efeito, ao se analisar especificamente a indústria de transformação, verifica-se que, para as empresas que têm até quatro pessoas ocupadas, a relação entre os gastos de pessoal e os custos e despesas totais correspondia, em 2011, a 24,21%; esse percentual foi de 26,44% para as empresas que ocupam entre cinco e 29 pessoas, mas cai daí em diante até alcançar 12,65% nas empresas que empregam 500 pessoas ou mais (Gráfico 6).

GRÁFICO 6 - GASTOS DE PESSOAL/CUSTOS E DESPESAS TOTAIS, EMPRESAS INDUSTRIAIS COM UM OU MAIS PESSOAS OCUPADAS, BRASIL, 2011



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

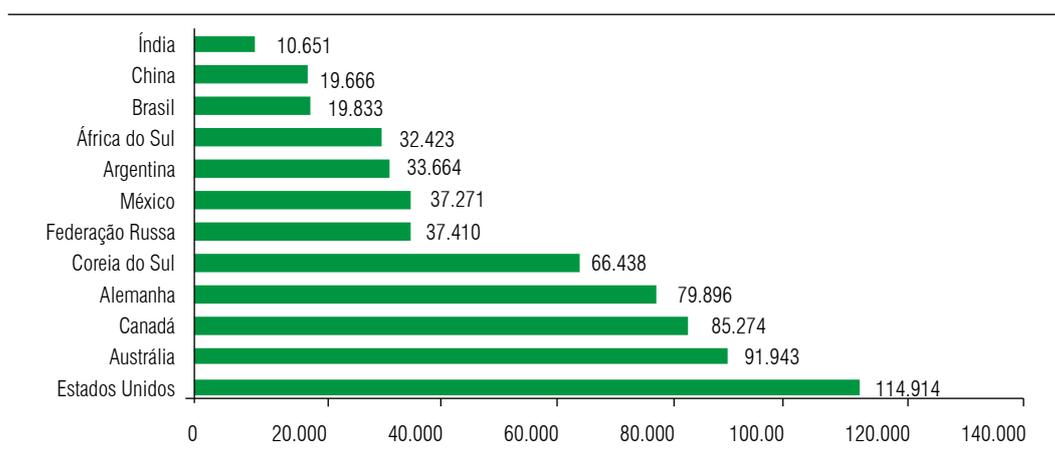
Há também grandes variações setoriais porque a indústria de transformação é formada tanto por segmentos mais intensivos em capital quanto por segmentos mais intensivos em mão de obra. Nos segmentos mais intensivos em capital, a relação entre os gastos de pessoal e os custos e despesas totais pode ser inferior a 10% (é o caso da fabricação de produtos químicos e da metalurgia, por exemplo). Porém, em setores mais intensivos em trabalho, essa relação frequentemente supera 20%, podendo ultrapassar 40% no caso do setor de manutenção, reparação e instalação de máquinas e equipamentos, que, no âmbito do setor industrial, é aquele que mais se assemelha à atividade de prestação de serviços.

Embora bastante elevados, os números mencionados até aqui, contudo, tendem a subestimar a importância dos custos do trabalho nos custos totais da indústria. Isso ocorre porque os custos de pessoal apurados na Pesquisa Industrial Anual (PIA) não incluem os custos com terceirização. Além disso, ao longo das cadeias de produção, os custos de mão de obra acabam sendo incorporados aos custos das matérias-primas e insumos intermediários utilizados, onerando em cascata os custos de produção. Naturalmente, no setor de serviços, os gastos com pessoal tendem a adquirir uma dimensão ainda mais significativa. **Em vista da importância dos custos do trabalho na composição dos custos totais, é claro que seu crescimento, quando dissociado de ganhos de produtividade, compromete os níveis de competitividade das empresas.**

1.2 Produtividade do trabalho

De acordo com dados organizados por *The Conference Board Total Economy Database*, a produtividade do trabalho no Brasil alcançou, em 2013, aproximadamente US\$ 20 mil (Gráfico 7).⁹

GRÁFICO 7 - PRODUTIVIDADE DO TRABALHO, PAÍSES SELECIONADOS, 2013 (US\$ PPP DE 2013)



Fonte: The Conference Board Total Economy Database.

A produtividade do trabalho no país corresponde a menos de um quinto da produtividade dos Estados Unidos, cerca de um quarto da Alemanha e pouco menos de um terço da Coreia do Sul. A produtividade do trabalho no Brasil é ainda inferior à da Federação Russa, do México, da Argentina e da África do Sul, embora seja ligeiramente superior à da China e praticamente o dobro da registrada na Índia. **Assim, a produtividade do trabalho no Brasil é inferior à dos países desenvolvidos e de diversos países em desenvolvimento. Além disso, a produtividade do trabalho no Brasil cresceu muito lentamente ao longo da década de 2000.** De acordo com Squeff (2012), entre 2000 e 2009, a produtividade do trabalho – calculada com base nos dados das contas nacionais e usando deflatores setoriais – cresceu a uma taxa média anual de 1,0%. Contudo, há grandes diferenças entre os desempenhos setoriais. Enquanto a agropecuária e a indústria extrativa apresentaram taxas médias anuais de 3,8% e 2,0%, respectivamente, a produtividade do trabalho no setor de serviços cresceu apenas 0,6% ao ano. A indústria de transformação, por sua vez, apresentou uma taxa média negativa de 0,8% ao ano¹⁰.

⁹ Optou-se por utilizar os dados do *The Conference Board Total Economy Database* porque os dados do BLS sobre produtividade não incluem o Brasil.

¹⁰ SQUEFF, G. C. *Desindustrialização: luzes e sombras no debate brasileiro*. Brasília: Ipea, jun. 2012. (Texto para Discussão, nº 1.747).

Já os indicadores obtidos por Fonseca (2012), com base em dados do IBGE e da Confederação Nacional da Indústria (CNI), indicam crescimento da produtividade na indústria de transformação da ordem de 0,3% ao ano¹¹. Ainda que superior ao resultado obtido por Squeff (2012), que havia chegado a uma taxa negativa com base em outras fontes de dados, o crescimento da produtividade da indústria de transformação calculado por Fonseca (2012), reafirma o desempenho limitado dessa variável ao longo da última década num setor da maior importância para a competitividade brasileira. Ao analisar um período mais longo, Fonseca (2012) destaca que “o Brasil e, mais especificamente, a indústria brasileira não conseguiram manter a produtividade em crescimento durante os últimos 40 anos. O resultado foi que o país também não conseguiu sustentar sua taxa de crescimento”.

1.3 Custo unitário do trabalho (CUT)¹²

Como resultado da trajetória ascendente do custo do trabalho e da estagnação da produtividade, o número índice calculado pelo Banco Central do Brasil (BCB) para acompanhar a evolução do CUT no país cresceu mais de 300% entre 2002 e 2014 (Gráfico 8).

¹¹ FONSECA, R. Produtividade e crescimento da indústria brasileira. *Revista Brasileira de Comércio Exterior*, nº 112, p. 42-51, jul.-set. 2012.

¹² O CUT reflete a evolução combinada do custo e da produtividade do trabalho. Por isso mesmo, é um elemento central para a determinação da competitividade do setor produtivo de um país, tanto no mercado doméstico como no mercado internacional. O CUT representa o custo do trabalho para a produção de uma unidade do produto. Assim, quanto menor o CUT, maior tende a ser a competitividade das empresas em um país. O CUT é afetado pela evolução combinada dos preços e custos de produção (inclusive dos custos do trabalho) e, em comparações internacionais, pela trajetória da taxa de câmbio. Mantido tudo o mais constante, reduções dos custos do trabalho, aumentos de produtividade e desvalorizações cambiais tendem a reduzir o CUT, ao passo que movimentos inversos tendem a ampliá-lo.

GRÁFICO 8 - CUSTO UNITÁRIO DO TRABALHO (NÚMERO ÍNDICE), BRASIL, JAN. 1989 - FEV. 2014

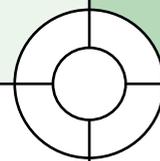


Fonte: Banco Central do Brasil.

Conforme se pode observar, o CUT exibiu, ao longo do período entre janeiro de 1989 e fevereiro de 2014, uma trajetória claramente oscilante. Porém, na segunda metade do intervalo considerado, a trajetória mostra-se ascendente. Em particular, entre outubro de 2002 e fevereiro de 2014, o número índice passa de 39,12 para 159,15 após atingir um pico de 181,62 em julho de 2011.

Nas subseções precedentes, foi possível constatar um crescimento expressivo dos custos no trabalho no Brasil ao longo da última década (Gráficos 2, 3 e 4). Como esses custos são expressos em dólares para permitir comparações internacionais, sua trajetória reflete a evolução combinada dos custos do trabalho em moeda local e, sobretudo, da taxa de câmbio ao longo do período analisado. Com efeito, entre 2002 e 2012, a taxa de câmbio média mensal passou de um máximo de R\$ 3,81 R\$/US\$ em outubro do primeiro ano da série, para 1,72 R\$/US\$ (em fevereiro do último). Na verdade, a taxa de câmbio média mensal havia alcançado o valor mínimo de 1,56 R\$/US\$ em julho de 2011. É a desvalorização do real entre 2011 e 2012 que explica, em grande parte, por que os custos do trabalho no Brasil exibiram uma leve redução entre esses anos (Gráfico 2). **Há também recorrentes evidências de crescimento reduzido ou mesmo negativo da produtividade do trabalho no Brasil ao longo da última década. A combinação desses indicadores explica uma trajetória ascendente do CUT ao longo dos últimos dez anos com um pico em 2011 e uma leve redução daquele ano em diante.**

O crescimento do CUT ao longo da última década revela a magnitude da perda de competitividade da economia brasileira e impõe um duplo desafio: redução dos custos e, principalmente, aumento da produtividade do trabalho. Embora resultem de um amplo conjunto de fatores que envolvem a evolução das taxas de câmbio e os níveis de inovação e de qualificação da mão de obra, essas variáveis são também afetadas por aspectos relacionados à regulação das relações do trabalho. Nas próximas seções, alguns exemplos ilustram como o modelo de regulação em vigor afeta os custos do trabalho e a produtividade no país.



2 CUSTOS E RELAÇÕES DO TRABALHO

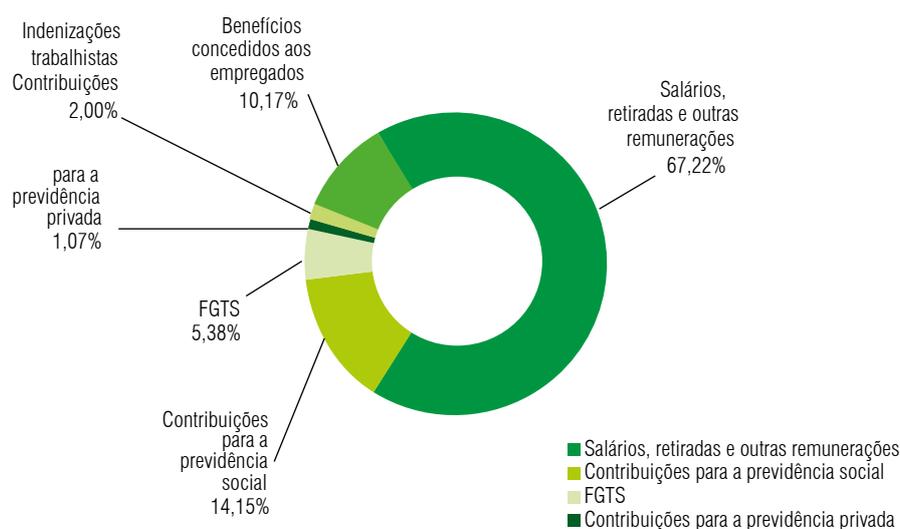
2.1 Pagamentos diretos e carga fiscal sobre o trabalho

Os dados disponíveis no IBGE e no BLS sugerem que a carga fiscal sobre o trabalho (*labor tax wedge*) no Brasil é excessivamente elevada. Esses dados indicam que os pagamentos diretos aos trabalhadores representam, no Brasil, um percentual dos custos do trabalho inferior ao de outros países, o que significa que uma parcela significativa desses custos é formada por gastos previdenciários e outros encargos relacionados ao trabalho.

De acordo com dados disponíveis na PIA, na indústria de transformação, a relação entre os salários, retiradas e outras remunerações (que correspondem a uma aproximação dos pagamentos diretamente recebidos pelo trabalhador) e os gastos com

peçoal alcançou 67,22% em 2011¹³. As contribuições para a previdência social e para a previdência privada e o FGTS representaram, em conjunto, 20,61% dos gastos de peçoal, enquanto os benefícios concedidos aos empregados alcançaram 10,17% do total. As indenizações trabalhistas, com uma participação de 2,00%, completam o total (Gráfico 9).

GRÁFICO 9 - GASTOS DE PESSOAL/CUSTOS E DESPESAS TOTAIS, EMPRESAS INDUSTRIAIS COM UMA OU MAIS PESSOAS OCUPADAS, BRASIL, 2011



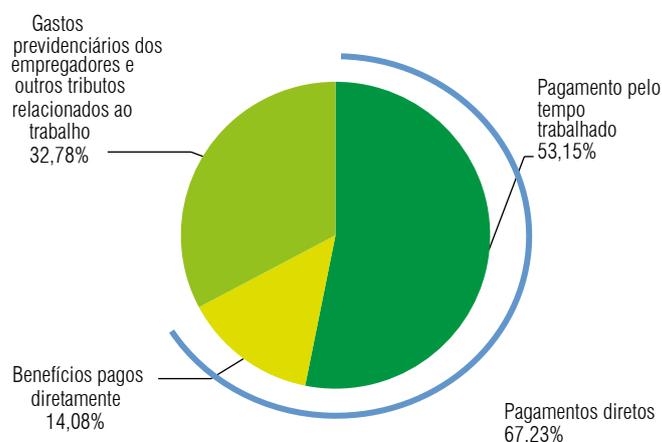
Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Comparações internacionais podem ser feitas usando os dados do BLS, que segmenta os custos de compensação em i) pagamentos diretos (que resultam da soma do pagamento pelo tempo trabalhado e dos benefícios pagos diretamente ao trabalhador); e ii) em gastos previdenciários dos empregadores e outros tributos relacionados ao trabalho¹⁴. **De acordo com dados do BLS relativos à indústria de transformação, os pagamentos diretos representaram 67,23% dos custos de compensação no Brasil em 2012**, sendo 53,15% relativos ao pagamento pelo tempo trabalhado e 14,08% relativos aos benefícios pagos diretamente. **Assim, os dados relativos a 2012 mostram que no Brasil os gastos previdenciários e os outros tributos relacionados ao trabalho representam cerca de 33% dos custos de compensação** (Gráfico 10).

¹³ Os dados disponíveis na PIA permitem segmentar os gastos com peçoal das empresas industriais nas seguintes rubricas: i) salários, retiradas e outras remunerações; ii) contribuições para a previdência social; iii) FGTS; iv) contribuições para a previdência privada; v) indenizações trabalhistas; e vi) benefícios concedidos aos empregados.

¹⁴ Os custos de formação profissional e de serviços de bem-estar e os custos do trabalho não classificados em outras rubricas correspondem, na prática, à diferença entre custos do trabalho e custos de compensação.

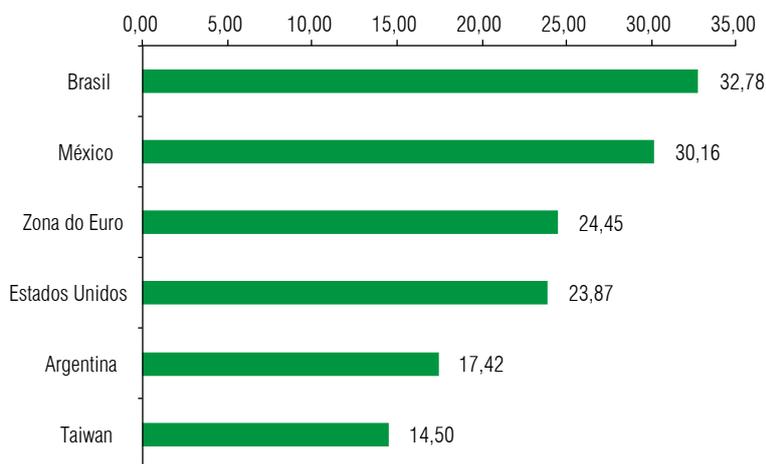
GRÁFICO 10 - COMPOSIÇÃO DOS CUSTOS DE COMPENSAÇÃO, BRASIL, 2012



Fonte: Bureau of Labor Statistics (BLS).

Comparações internacionais amparadas nos dados divulgados pelo BLS revelam que os gastos previdenciários e os outros tributos relacionados ao trabalho têm, no Brasil, um peso maior do que nos outros países usados como referência (Gráfico 11).

GRÁFICO 11 - GASTOS PREVIDENCIÁRIOS E OUTROS TRIBUTOS RELACIONADOS AO TRABALHO/CUSTOS TOTAIS DE COMPENSAÇÃO, PAÍSES SELECIONADOS, 2012



Fonte: Bureau of Labor Statistics (BLS).

Conforme se pode observar, os gastos previdenciários dos empregadores e os outros encargos relacionados ao trabalho representam, em Taiwan, menos de 15% dos custos de

compensação. Na Argentina, essa relação é da ordem de 17% e nos Estados Unidos e na zona do euro os valores são inferiores a 25%. Mesmo no México – onde esse percentual é superior a 30% –, o indicador é menor do que o do Brasil. **Esses dados indicam que ações que visem à desoneração da carga fiscal sobre o trabalho no país podem contribuir para a ampliação dos níveis de competitividade da economia brasileira.**

2.2 Reajustes salariais

Aumentos salariais acima da inflação são benéficos para o setor produtivo, porque contribuem para a melhoria dos indicadores sociais e para a ampliação dos mercados de consumo. Porém, nos casos em que esses aumentos superam o crescimento da produtividade, criam-se pressões de custos que reduzem os níveis de competitividade. Esse tipo de circunstância pode levar a pressões inflacionárias (em decorrência de repasses de aumentos de custos para os preços) ou torna inviáveis empreendimentos que não têm espaço para repasses de aumentos de custos para os preços¹⁵.

De uma forma geral, as políticas de reajuste salarial adotadas no país não buscam associar a evolução dos custos do trabalho aos ganhos de produtividade. A regra de reajuste do salário mínimo, por exemplo, tem buscado, desde 2006, levar em conta a correção da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e o crescimento real medido pela variação do PIB nos anos anteriores. Em 2011, a regra fixada para o período que vai de 2012 a 2015 empregou o INPC nos doze meses anteriores e a taxa de crescimento real do PIB observada dois anos antes do ano do reajuste. Com isso, o crescimento real do salário mínimo tem refletido o crescimento da renda. Ao longo dos últimos anos, porém, a renda tem crescido mais aceleradamente do que a produtividade. De acordo com Cavalcante e De Negri (2014), a taxa média anual de crescimento do PIB per capita alcançou 2,29% entre 2001 e 2009; no mesmo período, a taxa média anual de crescimento da produtividade foi de 1,17%¹⁶. O aumento das taxas de ocupação e de participação no mercado de trabalho explica por que o PIB per capita se descola da produtividade do trabalho

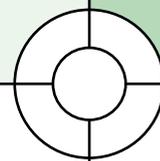
¹⁵ As empresas que não estão expostas à competição internacional acabam repassando os aumentos de custos para os preços; de uma forma geral, esse é o caso do setor de serviços. Por outro lado, o setor industrial – que, pela própria natureza de seus produtos, está mais exposto à competição externa – tem escassas possibilidades de repassar esses aumentos de custos para os preços e pode comprimir suas margens a ponto de, em alguns casos, tornar inviável sua operação no país.

¹⁶ Cavalcante, L. R.; De Negri, F. *Produtividade no Brasil: uma análise do período recente*. Rio de Janeiro: Ipea, abr. 2014 (texto para discussão 1955).

ao longo do período mencionado. Em virtude da regra de reajuste adotada e desse descolamento, os salários têm também crescido mais aceleradamente do que a produtividade¹⁷.

Dessa forma, as políticas de reajuste salarial devem buscar associar a evolução dos custos do trabalho aos ganhos de produtividade. Em particular, a revisão da regra de reajuste do salário mínimo deve levar em conta os aspectos mencionados nesta subseção.

¹⁷ Além de seus impactos sobre os custos de mão de obra no setor produtivo, a regra de reajuste adotada atualmente gera uma forte pressão sobre o equilíbrio do sistema de segurança social e impacta as finanças públicas de pequenas cidades.



3 PRODUTIVIDADE E RELAÇÕES DO TRABALHO

3.1 Insegurança jurídica relativa à inexistência de regulamentação da terceirização¹⁸

A terceirização é uma prática gerencial usada para permitir a formação de redes de produção e para garantir o foco nas atividades estratégicas, assim definidas pela empresa em determinado momento ou circunstância. Por estar associada à produção com mais qualidade e com melhores preços, a terceirização está diretamente relacionada com a produtividade e com a competitividade. O foco da terceirização é a otimização da gestão de recursos pela empresa, que passa a concentrar seus esforços em áreas definidas por sua estratégia dinâmica de negócios. A terceirização é uma forma de organização empresarial e não uma modalidade de contratação de trabalhadores.

¹⁸ Trechos desta seção foram adaptados do documento *Terceirização: agenda das eleições de 2014* - CNI.

A Sondagem Industrial Especial Terceirização¹⁹, publicada em 2014 pela CNI sobre o tema, confirma a importância da terceirização para a indústria no Brasil e indica que se trata de um processo irreversível e crescente. De acordo com dados registrados na sondagem, aproximadamente 70% das quase 2 mil empresas que compuseram a amostra – que inclui grandes, médias e pequenas indústrias – utilizam ou utilizaram, nos últimos três anos, serviços de terceiros. Além disso, cerca de 62,1% das empresas pretendem manter o volume de serviços terceirizados e quase 22% desejam aumentar ainda mais a utilização desse recurso.

A terceirização enfrenta resistências no Brasil por ser erradamente confundida com intermediação de mão de obra e com relações do trabalho precárias. A resistência em aceitar que as empresas se adaptem ao modelo de gestão empresarial imposto pelas novas exigências de um mercado global e cada vez mais competitivo é um dos principais desafios na discussão do tema e na tentativa de regulamentação desse mecanismo de forma adequada.

Em virtude dessa resistência, o país ainda carece de um marco legal seguro para regulamentar a prática da terceirização. A principal referência jurídica sobre terceirização no Brasil é a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, além de não ser uma lei sobre o assunto, fundamenta-se em uma controversa divisão das atividades produtivas em atividades-fim e atividades-meio. Conforme assinalado no documento 101 Propostas para Modernização Trabalhista²⁰, a inexistência de um conceito conclusivo e a impossibilidade de verificação objetiva do que efetivamente seja atividade-meio e atividade-fim, causam insegurança jurídica e uma série de transtornos às empresas, que frequentemente se deparam com fiscalizações e decisões judiciais discrepantes. No mais, ainda que fosse possível distinguir as atividades-meio das atividades-fim, na dinâmica empresarial em pouco tempo uma atividade-meio pode se converter em uma atividade-fim e vice-versa, a depender do foco estratégico da empresa. Além disso, o que é meio para uma empresa pode ser fim para outra.

A ausência de um marco legal para regulamentar a terceirização no Brasil submete empresas e trabalhadores a elevados níveis de insegurança jurídica que repercute em custos mais elevados e em menores níveis de produtividade.

¹⁹ Sondagem Especial Terceirização. CNI. Maio de 2014.

²⁰ CNI. *101 Propostas para a Modernização Trabalhista*. Brasília: CNI, 2012.

Conforme aponta a mesma sondagem da CNI, a principal dificuldade das indústrias na contratação de serviços de terceiros é a insegurança jurídica, item que contou com quase 60% das respostas (Gráfico 12).

GRÁFICO 12 - PRINCIPAIS DIFICULDADES ENFRENTADAS NO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO



Fonte: Sondagem Industrial Especial Terceirização - CNI. 2014. Nota: As categorias não somam 100% porque a pesquisa permitia que o respondente assinalasse as três dificuldades mais importantes.

Os dados evidenciam a urgência da aprovação de um marco legal seguro para regulamentar a terceirização no país. Essa legislação deve observar, principalmente, as seguintes premissas:

- Conter regras claras e bem definidas, de modo a coibir a disparidade de interpretações;
- Assegurar proteção e segurança para empresas e para trabalhadores; e
- Permitir a terceirização em quaisquer atividades da empresa (extinguir a distinção entre atividades-fim e atividades meio)²¹.

²¹ Além disso, por razões detalhadas no documento *Terceirização: agenda eleições 2014*, recomenda-se também i) prever a responsabilidade subsidiária como regra; e ii) prever que empregados da contratada sejam representados pelos sindicatos de sua categoria profissional (e não pelo sindicato que representa a categoria profissional dos empregados da empresa contratante).

3.2 Rotatividade da mão de obra

A rotatividade da mão de obra tem impactos negativos sobre os níveis de produtividade, pois desestimula os investimentos em capacitação e reduz o comprometimento do trabalhador com o desempenho da empresa a longo prazo. De fato, nas circunstâncias em que a rotatividade da mão de obra é elevada, as empresas não têm incentivos para investir na qualificação dos seus funcionários, que, por sua vez, não percebem benefícios significativos em contribuir para um melhor desempenho da empresa. Além disso, os processos de demissão, seleção, contratação e treinamento estão associados a custos elevados e a procedimentos burocráticos que oneram e dificultam a gestão empresarial. Por fim, frequentemente é preciso aguardar determinado tempo até que os novos trabalhadores admitidos adquiram conhecimentos e habilidades equivalentes aos dos empregados que substituem.

As estatísticas disponíveis revelam que, no Brasil, a rotatividade da mão de obra é particularmente elevada. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em um estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) no âmbito do projeto Desenvolvimento de Metodologia de Análise de Mercado de Trabalho Municipal e Qualificação Social para Apoio à Gestão de Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda, estima que a taxa média de rotatividade no Brasil entre 2003 e 2009 é de aproximadamente 36%, excluindo-se os desligamentos por transferências, aposentadorias, falecimentos e demissões voluntárias²².

O Dieese argumenta que a elevada rotatividade da mão de obra no país estaria associada a um movimento de substituição de trabalhadores e redução salarial de interesse dos empregadores. De acordo com dados apurados por essa instituição, “em 2010, a remuneração média dos demitidos era R\$ 896, enquanto a dos substitutos ficou em R\$ 829”²³. A diferença não leva em conta, todavia, os distintos níveis de qualificação existentes entre os demitidos e seus substitutos, tampouco os custos associados aos processos de demissão, recontração e treinamento.

²² http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40375630105/rotatividade_mao_de_obra.pdf.

²³ Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2011-11-22/rotatividade-da-mao-de-obra-cresceu-87-pontos-percentuais-na-decada-aponta-dieese>.

A substituição de trabalhadores implica perda de investimentos feitos em capacitação e redução da produtividade associada a empregados ainda pouco experientes. Com efeito, há relatos de empresas que precisam treinar empregados por dois anos para habilitá-los plenamente para o exercício de suas funções. Além disso, nos casos de demissão de trabalhadores que ganham o salário mínimo ou o piso salarial, não haveria forma de reduzir custos de mão de obra por meio da substituição de empregados. Por fim, demissões sucessivas em número elevado criam um ambiente de insegurança e desgaste, tendendo a desestimular ganhos de produtividade e eficiência nas empresas. **Todos esses argumentos reforçam a percepção de que a opção pela substituição de trabalhadores para reduzir custos mediante o pagamento de salários menores não parece ser razoável para a empresa.**

As verbas rescisórias existentes na legislação trabalhista brasileira podem criar incentivos para que os próprios trabalhadores forcem sua demissão. Nesses casos, as empresas podem preferir incorrer nos elevados custos mencionados a arcar com as perdas decorrentes da manutenção do contrato de empregados desmotivados e pouco produtivos. O Programa do Seguro-Desemprego (PSD) é, frequentemente, outro elemento de estímulo à rotatividade, assegurando ao trabalhador uma remuneração que, somada aos ganhos decorrentes do término do contrato de trabalho, apresenta-se muitas vezes vantajosa (Quadro 1).

QUADRO 1 - PROGRAMA DO SEGURO-DESEMPREGO

“Da forma como está desenhado, o Programa do Seguro-Desemprego (PSD), somado aos ganhos auferidos com o fim do contrato de trabalho (aviso prévio indenizado e FGTS com multa de 40%), cria um verdadeiro incentivo ao trabalhador que quer ser demitido. Isso ocorre em especial quando o mercado de trabalho está aquecido e há possibilidades de trabalho na informalidade, o que permite uma renda significativamente superior à que teria em condições normais. A cada 12 meses formais, o trabalhador tem direito a quatro meses de seguro-desemprego. Após novos 12 meses, completa os 16 necessários para acessar novamente o seguro-desemprego. Isso contribui para o aumento da rotatividade, que causa prejuízos ao país, tanto pelos elevados gastos do FAT quanto pelos custos para as empresas e o enfraquecimento dos sindicatos. Recentemente, o pagamento foi condicionado à matrícula em cursos profissionalizantes para quem estiver solicitando o seguro apenas na terceira vez em 10 anos. Adicionalmente, não há uma efetiva integração entre o Sistema Público de Emprego (Sine) e o Programa Nacional de Qualificação, responsáveis pela recolocação e pela qualificação profissional, o que faz com que trabalhadores iniciem cursos e os abandonem sem parar de receber. Assim, uma política tão importante e fundamental para a proteção dos trabalhadores brasileiros precisa ser revisada e, se for o caso, até ampliada para os que de fato precisam dela”.

Obs.: Por meio do Decreto nº 8.118, de 10 de outubro de 2013, o pagamento do seguro-desemprego foi condicionado à matrícula em cursos profissionalizantes para quem estiver solicitando o benefício pela segunda vez em dez anos.

Fonte: 101 Propostas para Modernização Trabalhista. Brasília: CNI, 2012.

É possível que esses incentivos, ao menos em parte, expliquem por que a relação entre o número de beneficiários do PSD e o estoque de trabalhadores manteve-se estável (em torno de 16,6%) entre 2003 e 2011, apesar da tendência claramente decrescente do desemprego no período. Ainda que o Relatório de Gestão do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) credite os gastos ascendentes do seguro-desemprego ao “crescimento do número de trabalhadores com carteira assinada, em função da grande formalização do mercado de trabalho ocorrida nos últimos anos, que, entre 2003 e 2011, apresentou incremento médio anual de 5,47% no número de trabalhadores”, parece paradoxal que os gastos com o PSD

não se reduzam em um contexto próximo do pleno emprego, a não ser que se considerem os incentivos já mencionados²⁴.

De modo a calibrar melhor os mecanismos existentes e contrabalançar esses efeitos, recomenda-se que seja revisto o Programa do Seguro-Desemprego, condicionando a concessão do benefício àqueles que participem de cursos de qualificação disponibilizados e que não recusem recorrentemente as oportunidades de trabalho oferecidas. Com isso, espera-se diminuir os índices de rotatividade da mão de obra, reduzir os custos empresariais e ampliar os níveis de qualificação profissional, com efeitos positivos sobre a produtividade e a competitividade da indústria.

3.3 Restrições à remuneração diferenciada e premiação por mérito

Em todo o mundo, é cada vez mais generalizado o emprego de sistemas de gestão estratégica de carreira e de remuneração que levam em consideração o mérito profissional e a produtividade. Isso ocorre porque a remuneração é um evidente sistema de incentivo à produtividade (Quadro 2). Na ausência de sistemas de premiação por mérito, há incentivos para que os trabalhadores esperem que outros tornem a empresa produtiva sem que eles precisem contribuir diretamente para isso. Conforme enfatizado no documento 101 Propostas para Modernização Trabalhista, “onde quem faz muito e melhor tem remuneração semelhante à de quem faz menos e pior, há um severo desestímulo aos ganhos de produtividade”.

QUADRO 2 - REMUNERAÇÃO E MOTIVAÇÃO

Os profissionais mais dinâmicos e produtivos têm dificuldade de se remunerar melhor e aumentar sua qualidade de vida, ficando desestimulados. A consequência é um freio estrutural na capacidade da economia alavancar a produtividade de suas empresas e de gerar crescimento sustentável.

Fonte: CNI. 101 Propostas para Modernização Trabalhista. Brasília: CNI, 2012.

²⁴ Os dados e a citação foram extraídos do Relatório de Gestão do Fundo de Amparo ao Trabalhador Exercício de 2012, disponível em <http://portal.mte.gov.br/fat/relatorio-de-gestao-do-fat.htm>.

No Brasil, as principais questões relativas à remuneração diferenciada por produtividade estão diretamente atreladas a três pontos: salário, bonificação e participação nos lucros e resultados (PLR).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio de seu artigo 461, determina que o desempenho da mesma função, na mesma localidade, com trabalho de igual valor, isto é, realizado com idêntica produtividade e mesma perfeição técnica (entre pessoas cuja diferença no tempo de serviço na função não seja superior a dois anos), deve ser objeto de mesmo salário. A exceção ocorre quando a empresa dispõe de quadro de carreira (também conhecido como Plano de Cargos e Salários – PCS) homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que incorpore critérios de promoção não só por merecimento, mas também por antiguidade, alternadamente. Assim, diversas empresas utilizam o plano de cargos e salários (PCS), único recurso legalmente disponível para estabelecer modelos que levem em consideração, ao menos em certa medida, a produtividade e a eficiência do trabalhador. Porém, para dispor de segurança e validade legal, o PCS precisa obedecer a requisitos ultrapassados, subjetivos e burocráticos, como a necessidade de homologação pelo MTE, que pode analisar seu mérito, e a obrigatoriedade do critério de antiguidade para fins de promoção.

Embora a obrigatoriedade de igualdade de salários tenha o propósito legítimo de promover a justiça social e impedir a discriminação, a forma como esse instituto é aplicado, como são considerados os critérios de produtividade e eficiência (perfeição técnica) pela legislação, acaba por trazer elevada insegurança jurídica ao assunto, limitando o estabelecimento de sistemas de remuneração também justos e legítimos, que premiem, por meio do estabelecimento de salários diferenciados, trabalhadores com maiores níveis de produtividade e eficiência. Essa limitação restringe as possibilidades de ganhos de competitividade nas empresas, na medida em que desestimula o trabalhador a ser produtivo.

Assim, pela insegurança jurídica trazida pela falta de clareza quanto à forma como o poder público avalia produtividade e perfeição técnica, frequentemente as empresas são forçadas a pagar salários iguais para trabalhadores que têm diferentes níveis. Além disso, em função dos trâmites burocráticos requeridos para homologar o PCS e da necessidade de revisão constante das estratégias de gestão de carreira e remuneração, poucas empresas conseguem cumprir os requisitos impostos pelo MTE para esse fim. Assim, além de enfrentarem dificuldades para estabelecer remunerações a partir de critérios meritocráticos, as empresas ficam expostas à insegurança jurídica relativa à operacionalização do PCS.

Quando se trata da questão da bonificação por mérito, há largas dúvidas sobre a possibilidade de conceder bônus a um trabalhador não extensível aos demais. Essa insegurança torna-se ainda maior se essa bonificação ocorrer de forma regular por premiação devido ao desempenho diferenciado e constante de determinado trabalhador. Isso ocorre não só em razão da já citada insegurança jurídica decorrente da equação que determina salários iguais para funções iguais, desempenhadas com mesma produtividade e melhor técnica, como também devido à possibilidade de cessação desse bônus, tendo em vista as posições doutrinárias e jurisprudenciais que apontam a incorporação ao contrato de trabalho de condições benéficas estipuladas livremente pelo empregador.

Por fim, vale destacar também a questão da participação nos lucros e resultados (PLR), regida pela Lei nº 10.101/2001. Criada para estimular a produtividade e a distribuição de resultados (ou lucros) aos trabalhadores, conforme o desempenho da empresa e de seus trabalhadores, tem sido por vezes considerada remuneração extra, descolada do desempenho individual e coletivo. A restrição para que seja paga em no máximo duas vezes no ano é um dos fatos que contribuem para isso, vez que não gera a associação direta e rápida de seu pagamento ao alcance de metas pessoais e de grupo. Soma-se a isso a atuação da fiscalização fazendária, que usualmente tem desconsiderado os ajustes realizados por empresas e trabalhadores acerca da PLR, desestimulando a utilização dessa importante ferramenta de gestão como forma de proporcionar estímulos à produtividade.

Nesse sentido, recomenda-se a realização de ajustes que tornem seguro o estabelecimento de salários diferenciados em razão da produtividade e da eficiência técnica, bem como benefícios remuneratórios e PLR diretamente relacionados ao desempenho individual ou coletivo do trabalhador.

3.4 Restrições à implementação de jornadas de trabalho diferenciadas

Imposições legais sobre a duração da jornada de trabalho repercutem, em geral, negativamente nos níveis de competitividade, na medida em que impedem que as empresas ajustem seus padrões de operação ao formato mais eficiente e adequado à realidade dos mercados. A definição de jornadas de mesma duração e características para um conjunto extenso de atividades desconsidera diferenças econômicas, tecnológicas, organizacionais e sociais decorrentes de especificidades setoriais, regionais ou associadas

ao porte das empresas e ao tipo de tarefa realizada pelo trabalhador. Além disso, deixa de levar em conta os mútuos benefícios de ajustes em períodos de forte oscilação nos níveis de consumo e de produção.

Por exemplo, embora seja permitida no Brasil a compensação anual de jornada (Constituição, artigo 7º, XIII, e CLT, artigo 59), persistem dificuldades²⁵ para a disseminação de jornadas de trabalho diferenciadas. Com efeito, é comum nas empresas em determinados períodos a necessidade de realização de horas extras e, por isso, são firmados acordos ou convenções coletivas nesse sentido. Contudo, apesar desse tipo de negociação beneficiar empresas e empregados, que podem compensar essas horas realizadas em outro dia ou de acordo com uma necessidade pessoal específica, tem sido comum a declaração pela Justiça do Trabalho da nulidade do ajuste realizado, sob o entendimento de que o regime de compensação acordado não seria admitido por ultrapassar a jornada legal permitida.

Além da compensação de jornada, existem diversos casos que revelam essa dificuldade em realizar ajustes que atendam a empresas e trabalhadores. Entre eles, abaixo são citadas duas outras hipóteses muito comuns que demonstram a dificuldade em realizar ajustes em relação a jornadas diferenciadas, geralmente fruto de acordos entre empresas e trabalhadores:

- Redução do intervalo intrajornada. Ocorre quando sindicatos dos trabalhadores e empresas pactuam a redução do intervalo intrajornada (isto é, o intervalo mínimo de uma hora para repouso e refeição), com conseqüente compensação desse período reduzido de alguma outra forma (por exemplo, não trabalho aos sábados, encerramento da jornada mais cedo, não trabalho nas pontes de feriados etc.). Todavia, o poder público tem invalidado esse acordo, desconsiderando o que foi livremente pactuado entre as partes.
- Tempo de deslocamento (horas in itinere). Quando o trabalho é realizado em local não servido por transporte público e regular ou de difícil acesso, o tempo despendido pelo trabalhador nesse transporte, pela legislação, deve ser considerado tempo trabalhado e, portanto, remunerado. É comum, em virtude das particularidades de local, de setor e de realidade produtiva, que a representação dos trabalhadores e as empresas negociem cláusulas coletivas para estipular uma média de remuneração para esse período de deslocamento, bem como para garantir o tempo efetivo de desempenho

²⁵ Vide CNI. *101 Propostas para Modernização Trabalhista*. Brasília: CNI, 2012, p. 30.

profissional pelo trabalhador (vez que a legislação permite no máximo duas horas extras diárias). Contudo, tem sido comum a anulação desse tipo de cláusula pelo poder público, gerando enorme insegurança jurídica e passivos trabalhistas. Esses casos são emblemáticos, pois não há prestação de trabalho durante o tempo de deslocamento e trata-se de um efetivo benefício para os trabalhadores, em especial quando comparados com outros que não o têm e ficam horas no trânsito sem que esse período seja computado em sua jornada.

As alternativas de estabelecimento de jornadas de trabalho diferenciadas são de interesse das empresas e trabalhadores. As empresas necessitam atuar com agilidade e exercer uma constante capacidade de adaptação a novas realidades. Os trabalhadores defrontam-se com situações em que preferem adotar sistemas diferenciados em função de interesses pessoais. Esses interesses decorrem, por exemplo, da necessidade de adequar a jornada de trabalho aos horários das atividades escolares e ao calendário de férias dos filhos.

Embora a Constituição Federal admita a possibilidade de negociação do salário e da jornada (incisos VI e XIV do art. 7º), é comum o entendimento de que as normas relativas à duração do trabalho revestem-se de caráter imperativo, sob o argumento de que é necessário proteger o trabalhador. Por essa razão, a interpretação jurisprudencial caminha no sentido de vedar a negociação e restringir a implementação de jornadas de trabalho diferenciadas.

3.5 Restrições à realização de múltiplas funções pelo trabalhador

A introdução de novas tecnologias tem redefinido a organização dos processos de produção e exigido a execução de múltiplas tarefas pelos trabalhadores. No antigo modelo de produção fordista, os trabalhadores monofuncionais desempenhavam tarefas específicas e repetitivas que tornavam sua compreensão do processo do qual faziam parte limitada. A disseminação de novas técnicas de produção que usam largamente as tecnologias microeletrônicas tornou, contudo, obsoletos os modelos fordistas de produção em massa.

Nos chamados modelos de produção enxuta – nos quais se adotam técnicas como o just in time –, os trabalhadores passaram a deter o controle da produção, de modo a corrigir problemas de qualidade tão logo os tenham detectado, e não somente ao final da linha de

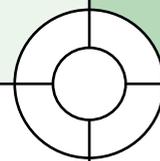
produção. **Os novos modelos garantem maiores níveis de qualidade e produtividade, mas exigem, em contrapartida, trabalhadores multifuncionais mais capacitados, inclusive para compreenderem o processo de produção do qual participam.**

A legislação trabalhista no Brasil – concebida em um contexto no qual ainda prevaleciam os modelos de produção em massa – limita a utilização mais eficiente do trabalho, impedindo o melhor aproveitamento de habilidades e o planejamento de esquemas de tarefas mais produtivos. Se, por um lado, não há dúvidas de que o desempenho de funções interligadas dentro do horário normal de trabalho, respeitadas a capacidade e a qualificação do trabalhador, é o modelo mais aderente aos modernos requisitos de produtividade e competitividade, existe, por outro lado, o risco de que prevaleçam argumentos de que o trabalhador não pode desempenhar “atividade suplementar” ou acumular “função diversa” da que prevê o seu contrato de trabalho sem receber uma remuneração adicional. Esse é um cenário que tem se tornado comum por meio do questionamento do artigo 456, parágrafo único, da CLT, que dispõe que “à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal”. Ainda que essas expressões careçam de uma definição precisa e não haja consenso em relação ao tema, o risco de acumular passivos trabalhistas tem engessado a modernização do processo de trabalho nas empresas.

Com exceção de um limitado número de situações, prevalecem indefinições e incertezas decorrentes da impossibilidade de construir, para cada categoria profissional, uma listagem exaustiva de afazeres que caracterizariam desvios ou acúmulos de funções. Em virtude dessas dificuldades, as empresas expõem-se à insegurança jurídica quando estimulam seus funcionários a exercerem múltiplas funções em seus processos de produção.

O descasamento entre a legislação em vigor e o entendimento jurisprudencial, de um lado, e do outro as necessidades de ganhos de produtividade e aumento de competitividade, configuram um cenário anacrônico.

É preciso, assim, modernizar a legislação e ampliar o espaço para negociações entre empregadores e empregados, admitindo a necessidade de perfis polivalentes e permitindo que se colham os benefícios decorrentes da possibilidade de realização de múltiplas funções pelo trabalhador.



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES: VENCENDO A RIGIDEZ, A BUROCRACIA E A INSEGURANÇA JURÍDICA

Neste documento, reuniram-se evidências de que a evolução dos custos do trabalho e da produtividade no Brasil mostra um quadro que merece atenção. Demonstrou-se que a evolução desses fatores e a trajetória da taxa de câmbio reduziram, ao longo dos últimos anos, os níveis de competitividade da economia brasileira. Indicaram-se ainda mecanismos através dos quais a regulação das relações do trabalho tem afetado os custos do trabalho e a produtividade no país.

O conjunto de evidências reunidas neste documento revela ser preciso estabelecer políticas articuladas de redução de custos e aumento de produtividade no país. É claro que essas políticas envolvem também aspectos não diretamente associados à regulação das relações do trabalho. De fato, as políticas cambiais, por exemplo, afetam significativamente a evolução dos custos do trabalho no Brasil, ao passo que as políticas de inovação, de qualificação da mão de obra e de incentivo à aquisição de máquinas e equipamentos mais modernos têm impactos diretos sobre os níveis de produtividade. Contudo, demonstrou-se,

neste documento, de forma exemplificativa, que **há uma extensa agenda de modernização da regulação das relações do trabalho no país que pode contribuir de forma significativa, para a ampliação dos níveis de competitividade da economia brasileira.**

A agenda de modernização da regulação das relações do trabalho envolve, do lado dos custos:

- **ações que visem à desoneração da carga fiscal sobre o trabalho; e**
- **adoção de políticas de reajuste salarial que busquem associar a evolução dos custos do trabalho aos ganhos de produtividade.**

Já do lado da produtividade, a agenda de modernização da regulação das relações do trabalho envolve:

- **a aprovação de um marco legal seguro para regulamentar a terceirização no país;**
- **a revisão do Programa Seguro-Desemprego, de modo a reduzir os incentivos à elevada rotatividade da mão de obra no país;**
- **a realização de ajustes que permitam com segurança jurídica o estabelecimento de remuneração diferenciada e premiação por mérito em função dos níveis de produtividade do trabalhador;**
- **a remoção de dificuldades para a disseminação de jornadas de trabalho diferenciadas;**
- **a consagração do exercício de múltiplas funções pelo trabalhador; e**
- **a efetiva valorização e o fomento à negociação coletiva.**

Não é difícil perceber que o denominador comum dessas ações é a redução da excessiva rigidez da legislação trabalhista no Brasil, que perpetua entraves burocráticos e eleva o grau de insegurança jurídica de ações que poderiam promover ganhos de produtividade sem prejuízo para os trabalhadores (Quadro 3).

QUADRO 3 - RIGIDEZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A insistência da nossa legislação ao impor regras rígidas e homogêneas em situações voláteis e heterogêneas conspira contra a eficiência dos negócios e a qualidade de vida dos trabalhadores ao mesmo tempo em que inibe a inovação e encarece a produção.

Fonte: José Pastore. Por que modernizar a CLT? Correio Braziliense, 20/08/2013. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_348.htm.

De acordo com a sondagem especial Burocracia e a indústria brasileira²⁶, divulgada pela CNI em 2012, tomando-se o conjunto das indústrias de transformação, extrativa e da construção, verifica-se que **92% dos empresários consideram que a burocracia afeta a competitividade de suas empresas**. A mesma pesquisa revela que, para mais da metade dessas empresas, o impacto da burocracia é alto²⁷. Quando a amostra é restrita à indústria de transformação e à indústria extrativa, observa-se que 89% das empresas enfrentam burocracia nas áreas trabalhista e ambiental e 60% delas afirmam que o principal impacto da burocracia é o aumento no uso de recursos em atividades não ligadas diretamente à produção²⁸.

A pesquisa revela ainda que 74% das empresas consideram que o governo deve priorizar a redução da burocracia na legislação trabalhista. O número excessivo e a complexidade das obrigações legais, a elevada frequência de alterações nas regras e as penalidades exageradas pelo não cumprimento de compromissos são algumas das principais dificuldades mencionadas pelos empresários. De fato, as relações trabalhistas no Brasil são reguladas por cerca de 2.500 normas, artigos e dispositivos, que descem a minúcias para regular o que poderia ser assegurado de maneira mais eficiente por meio de contratos negociados²⁹.

Além disso, o descasamento entre a legislação em vigor e as necessidades das diferentes realidades, a ausência de regras claras e o reduzido espaço dado às negociações

²⁶ Sondagem Especial Burocracia e a Indústria Brasileira: resultados agregados das indústrias de transformação, extrativa e da construção. CNI. Agosto de 2012.

²⁷ http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2012/09/05/97/20120910153710696426a.pdf.

²⁸ http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2012/09/05/97/20120910153613411265a.pdf.

²⁹ <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2013/05/1,13021/com-2-500-normas-legislacao-trabalhista-e-altamente-burocratica-dizem-empresarios.html>.

criam um ambiente de insegurança jurídica nas relações do trabalho³⁰. Em várias circunstâncias, interpretações dissonantes das leis trabalhistas chegam a tornar até o passado incerto em função de alterações retroativas na aplicação de dispositivos legais (Quadro 4).

QUADRO 4 - O CUSTO DA INSEGURANÇA

A imprevisibilidade nas decisões judiciais gera um alto custo de transação e um incontável estado de incerteza, o que, por sua vez, dificulta o planejamento e a execução de projetos em um ambiente competitivo. Costuma-se dizer que nenhuma empresa que opera no Brasil sabe exatamente qual é o seu passivo trabalhista, mesmo porque, a cada instante, e em meio de sobressaltos e turbulências, ela se vê diante de situações jamais antecipadas quando analisadas à luz do bom senso.

Fonte: José Pastore. 70 anos de CLT. Paper apresentado no seminário realizado pela Federação do Comércio do Estado de São Paulo, 26/4/2013. Disponível em: http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_338.htm.

Nos países mais desenvolvidos, as leis regulam direitos fundamentais, enquanto os mecanismos de negociação estabelecem direitos de natureza complementar ou específicas. No Brasil, é preciso avançar na modernização das relações do trabalho, respeitando e estimulando a negociação. Trata-se, assim, de fomentar a negociação coletiva (Quadro 5) e também a negociação direta entre empregador e empregado quando, por exemplo, se tratar de profissionais de alta qualificação, como gerentes, diretores e profissionais altamente especializados.

QUADRO 5 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

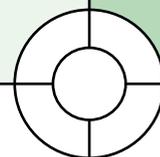
A negociação coletiva tem se revelado mais célere e adequada para que empregadores e trabalhadores, por meio de seus sindicatos, regulem suas relações de trabalho, de acordo com suas realidades e necessidades. Apesar disso, a tutela legal tem prevalecido sobre a tutela sindical. Com frequência, o Poder Judiciário tem afastado a validade de diversas negociações coletivas, limitando a efetividade de convenções e acordos coletivos de trabalho, o que implica constante insegurança jurídica e gera problemas para empresas e trabalhadores.

Fonte: CNI. 101 Propostas para Modernização Trabalhista. Brasília: CNI, 2012.

³⁰ CNI. 101 Propostas para Modernização Trabalhista. Brasília: CNI, 2012.

Todo excesso de regulamentação e burocratização das relações de trabalho gera custos adicionais para as indústrias, além de tornar morosas as transações. Isso repercute em uma alocação indesejável de pessoal, uma vez que um volume desproporcional de trabalhadores passa a se dedicar à realização de atividades não ligadas à produção propriamente dita, o que reduz de maneira direta e imediata a produtividade do trabalho.

Legislação complexa, ausência de regras claras e insegurança jurídica estimulam a controvérsia e o conflito, gerando um ambiente de desconfiança. Avançar na modernização trabalhista, combinando a ênfase na proteção do trabalhador com o foco na competitividade do setor empresarial, é fundamental para que se ampliem o diálogo e a competitividade, promovendo o crescimento econômico com equilíbrio social.



LISTA DAS PROPOSTAS DA INDÚSTRIA PARA AS ELEIÇÕES 2014

- 1 Governança para a competitividade da indústria brasileira
- 2 Estratégia tributária: caminhos para avançar a reforma
- 3 Cumulatividade: eliminar para aumentar a competitividade e simplificar
- 4 O custo tributário do investimento: as desvantagens do Brasil e as ações para mudar
- 5 Desburocratização tributária e aduaneira: propostas para simplificação
- 6 Custo do trabalho e produtividade: comparações internacionais e recomendações
- 7 Modernização e desburocratização trabalhista: propostas para avançar
- 8 Terceirização: o imperativo das mudanças
- 9 Negociações coletivas: valorizar para modernizar
- 10 Infraestrutura: o custo do atraso e as reformas necessárias
- 11 Eixos logísticos: os projetos prioritários da indústria

- 12 Concessões em transportes e petróleo e gás: avanços e propostas de aperfeiçoamentos
- 13 Portos: o que foi feito, o que falta fazer
- 14 Ambiente energético global: as implicações para o Brasil
- 15 Setor elétrico: uma agenda para garantir o suprimento e reduzir o custo de energia
- 16 Gás natural: uma alternativa para uma indústria mais competitiva
- 17 Saneamento: oportunidades e ações para a universalização
- 18 Agências reguladoras: iniciativas para aperfeiçoar e fortalecer
- 19 Educação para o mundo do trabalho: a rota para a produtividade
- 20 Recursos humanos para inovação: engenheiros e tecnólogos
- 21 Regras fiscais: aperfeiçoamentos para consolidar o equilíbrio fiscal
- 22 Previdência social: mudar para garantir a sustentabilidade
- 23 Segurança jurídica: caminhos para o fortalecimento
- 24 Licenciamento ambiental: propostas para aperfeiçoamento
- 25 Qualidade regulatória: como o Brasil pode fazer melhor
- 26 Relação entre o fisco e os contribuintes: propostas para reduzir a complexidade tributária
- 27 Modernização da fiscalização: as lições internacionais para o Brasil
- 28 Comércio exterior: propostas de reformas institucionais
- 29 Desburocratização de comércio exterior: propostas para aperfeiçoamento
- 30 Acordos comerciais: uma agenda para a indústria brasileira
- 31 Agendas bilaterais de comércio e investimentos: China, Estados Unidos e União Europeia
- 32 Investimentos brasileiros no exterior: a importância e as ações para a remoção de obstáculos
- 33 Serviços e indústria: o elo perdido da competitividade
- 34 Agenda setorial para a política industrial
- 35 Bioeconomia: oportunidades, obstáculos e agenda

- 36 Inovação: as prioridades para modernização do marco legal
- 37 Centros de P&D no Brasil: uma agenda para atrair investimentos
- 38 Financiamento à inovação: a necessidade de mudanças
- 39 Propriedade intelectual: as mudanças na indústria e a nova agenda
- 40 Mercado de títulos privados: uma fonte para o financiamento das empresas
- 41 SIMPLES Nacional: mudanças para permitir o crescimento
- 42 Desenvolvimento regional: agenda e prioridades

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

Julio Sergio de Maya Pedrosa Moreira
Diretor Adjunto

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros
Diretor

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

CNI

Diretoria de Relações Institucionais – DRI

Mônica Messenberg Guimarães

Diretora de Relações Institucionais

Gerência Executiva de Relações do Trabalho – GERT

Sylvia Lorena Teixeira de Sousa

Gerente-Executiva de Relações do Trabalho

Aretha Amorim Cury Corrêa

Pablo Rolim Carneiro

Rafael Ernesto Kieckbusch

Renato da Fonseca

Equipe Técnica

LRC Consultoria Ltda

Consultoria

Coordenação dos projetos do Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022

Diretoria de Políticas e Estratégia – DIRPE

José Augusto Coelho Fernandes

Diretor de Políticas e Estratégia

Renato da Fonseca

Mônica Giágio

Fátima Cunha

Gerência Executiva de Publicidade e Propaganda – GEXPP

Carla Gonçalves

Gerente Executiva

Walner Pessôa

Produção Editorial

Gerência de Documentação e Informação - GEDIN

Mara Lucia Gomes

Gerente de Documentação e Informação

Alberto Nemoto Yamaguti

Jakeline Mendonça

Normalização

Ideias Fatos e Texto Comunicação e Estratégias

Edição e sistematização

Denise Goulart

Revisão gramatical

Grifo Design

Projeto Gráfico

Editorar Multimídia

Editoração

Mais Soluções Gráficas

Impressão

Este documento contou com a colaboração de:

• Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social • Andreia Carvalho (GERT) • Clovis Veloso de Queiroz Neto (GERT) • Eduei dos Santos Pinto (GERT) • Larissa Nascente Guimarães Leston (GERT) • Lorena Conte Azevedo de Freitas (GERT) • Lucas Marinho Lima (GERT) • Mariana Vieira Pimenta (GERT) • Moacir José Cerigueli (GERT) • Reinaldo Felisberto Damacena (GERT).



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA