

**A REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL:
obstáculo ao aumento da renda e do emprego**

**A REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL:
obstáculo ao aumento da renda e do emprego**

PRESIDENTE	ARMANDO DE QUEIROZ MONTEIRO NETO
1º VICE-PRESIDENTE DA CNI	CARLOS EDUARDO MOREIRA FERREIRA
VICE-PRESIDENTES	FRANCISCO RENAN ORONÓZ PROENÇA ROBSON BRAGA DE ANDRADE JOSÉ DE FREITAS MASCARENHAS JOSÉ FERNANDO XAVIER FARACO ABELÍRIO VASCONCELOS DA ROCHA FRANCISCO DE ASSIS BENEVIDES GADELHA FERNANDO CIRINO GURGEL DANILO OLIVO CARLOTTO REMOR ANTONIO JOSÉ DE MORAES SOUZA ALFREDO FERNANDES JOSÉ NASSER
1º SECRETÁRIO DA CNI	LOURIVAL NOVAES DANTAS
2º SECRETÁRIO DA CNI	JOSÉ CARLOS LYRA DE ANDRADE
1º TESOUREIRO DA CNI	ALEXANDRE HERCULANO COELHO DE SOUZA FURLAN
2º TESOUREIRO DA CNI	PAULO AFONSO FERREIRA
DIRETORES	FERNANDO ANTONIO VAZ JOÃO OLIVEIRA DE ALBUQUERQUE CARLOS SALUSTIANO DE SOUSA COELHO JORGE PARENTE FROTA JÚNIOR JORGE MACHADO MENDES IDALITO DE OLIVEIRA SIVALDO DA SILVA BRITO DAGOBERTO LIMA GODOY OSVALDO MOREIRA DOUAT LUIS EULALIO DE BUENO VIDIGAL FILHO CARLOS ANTÔNIO DE BORGES GARCIA FERNANDO DE SOUZA FLEXA RIBEIRO ANTONIO FÁBIO RIBEIRO JORGE ALOYSIO WEBER OLAVO MACHADO JÚNIOR JORGE WICKS CÔRTE REAL
CONSELHO FISCAL EFETIVOS	JULIO AUGUSTO MIRANDA FILHO RONALDO DIMAS NOGUEIRA PEREIRA JOSÉ BRÁULIO BASSINI
SUPLENTES	ADALBERTO DE SOUZA COELHO FERNANDO FERNANDES DE OLIVEIRA JORGE ANTÔNIO PEREIRA LOPES DE ARAÚJO

NOTA TÉCNICA 4



Confederação Nacional da Indústria

A REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: obstáculo ao aumento da renda e do emprego

Simone Saisse

BRASÍLIA

Janeiro de 2005

© 2005. CNI – Confederação Nacional da Indústria

É autorizada a reprodução total ou parcial desta publicação, desde que citada a fonte

S158r

Saisse, Simone.

A regulação do trabalho no Brasil: obstáculo ao aumento da renda e do emprego / Simone Saisse. – Brasília : CNI, janeiro de 2005

13p. : il. – (Nota Técnica CNI, 4)

ISSN 1807-2240

1.Regulação do trabalho 2. Trabalho formal 3. Emprego I. Título.

CDU: 331

CNI – Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte, Quadra 1, Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903-Brasília - DF

Tel.(61) 317-9001

Fax. (61) 317-9994

www.cni.org.br

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tel.: (61) 317-9989/317-9992

sac@cni.org.br

A REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: OBSTÁCULO AO AUMENTO DA RENDA E DO EMPREGO

A regulação do mercado de trabalho passou praticamente incólume pelas reformas modernizadoras da década de 1990. A regulação brasileira se encontra entre as mais rígidas do mundo e representa um dos principais focos de ineficiência de nosso sistema econômico. A regulação atual não protege o trabalhador e coíbe a alocação eficiente do fator trabalho: 60% da população ocupada trabalha no segmento informal (PNAD 2003) e as empresas contratam menos, investem menos e crescem menos do que poderiam. É preciso reformar a regulação do trabalho para retirar-lhe o viés que dificulta a criação de empregos de qualidade. As linhas gerais da reforma não podem prescindir de medidas que reduzam o custo do trabalho formal para as empresas, mas devem respeitar as especificidades locais. Garantir a existência de instituições de boa qualidade para o desenvolvimento das atividades empreendedoras é crucial para crescer a longo prazo e assegurar a equidade do crescimento. Adiar o enfrentamento da questão significa reduzir as chances de que o bom desempenho econômico de 2004 se repita com frequência nos próximos anos.

BOA QUALIDADE DAS INSTITUIÇÕES É CRUCIAL PARA O CRESCIMENTO A LONGO PRAZO

Crescer e sustentar o crescimento é o principal desafio com que se depara a economia brasileira. Conter a inflação e controlar os gastos públicos foram avanços necessários, mas insuficientes para o alcance desse objetivo. Uma das razões para isso é a existência de um ambiente institucional inadequado que dificulta o funcionamento das empresas. A regulação das relações entre capital e trabalho é, talvez, o exemplo mais contundente desse problema. Foi construída para um ambiente político e econômico fundamentalmente diferente do atual e sofreu poucas alterações desde então.

De 1994 a 2003, o crescimento médio anual do PIB foi de 2,4%; o suficiente para elevar a renda per capita em apenas 1,0% ao ano. De 1993 a 2002, a taxa de desemprego como proporção da população economicamente ativa subiu mais de dois pontos percentuais e a participação dos ocupados com carteira de trabalho passou de 51% para 45%. O desempenho econômico fraco contribuiu para a degradação da condição social e reforçou o círculo vicioso de baixo investimento, pequena expansão da produtividade e crescimento reduzido da economia.

A taxa à qual um país cresce é determinada pelo aumento da produtividade dos fatores de produção. As evidências empíricas sugerem que são três os principais determinantes desse aumento: a habilidade do país de se integrar à economia mundial através do comércio e de investimentos; sua capacidade de gerir prudentemente as finanças públicas e assegurar solidez monetária; e sua habilidade de garantir um ambiente institucional no qual os contratos sejam cumpridos e os direitos de propriedade respeitados. As formas pelas quais esses resultados são obtidos variam, mas onde esses elementos estão ausentes o desempenho econômico é pobre. As evidências sugerem também que iniciar o crescimento e sustentá-lo requerem esforços diferentes. O último é mais difícil de obter e depende de forma crucial da existência de um ambiente institucional que mantenha o dinamismo produtivo e reduza a vulnerabilidade da economia a choques externos¹.

¹ Rodrik (2004)

Ainda que não se possa esperar uma aceleração automática do crescimento em resposta à melhora do ambiente institucional, instituições ruins limitam o potencial de desenvolvimento de economias de mercado, nas quais o setor privado é o principal responsável pela produção de bens e serviços e pela geração de empregos. Aperfeiçoar a regulação é uma ação fundamental, embora não suficiente, para sustentar o crescimento econômico. Sem descuidar das conquistas macroeconômicas, o foco dos formuladores de política precisa se deslocar crescentemente para os pequenos e grandes entraves à constituição e desenvolvimento dos negócios privados.

REGULAÇÃO NO BRASIL DEIXA POUCO ESPAÇO À NEGOCIAÇÃO

A regulação das relações de trabalho no Brasil é antiga, extensa e paternalista. A maioria das normas é ainda oriunda do Governo Vargas, na década de 40, e pressupõe que cabe ao Estado suprimir o conflito entre capital e trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se estende por mais de 900 artigos que fixam o grosso dos direitos e deveres e deixam muito pouco espaço à negociação entre as partes.

Todos os aspectos das relações de trabalho são contemplados: fixação do salário, condições de trabalho, contratação e demissão. Trabalhadores e empregadores não podem negociar, por exemplo, tempo de férias, aviso prévio ou o pagamento do 13º salário, mesmo que isso interesse a ambas as partes para evitar alternativa pior. A lei desce a detalhes como impedir que trabalhadores com mais de 50 anos dividam em dois o período de férias a que têm direito (Art.134, § 2º da CLT).

A lei retira dos trabalhadores e empregadores a capacidade de decidirem o que é melhor para eles. Desse modo, desestimula a negociação e convida ao litígio. Quando as negociações acontecem, suas disposições podem ser contestadas nos tribunais (que, no Brasil, têm o poder não apenas de arbitrar, mas também de fixar normas), mesmo quando resultantes do entendimento entre as partes diretamente envolvidas. O quadro legal impõe ao custo de contratação mais de 100% do salário direto sob a forma de encargos compulsórios e inegociáveis².

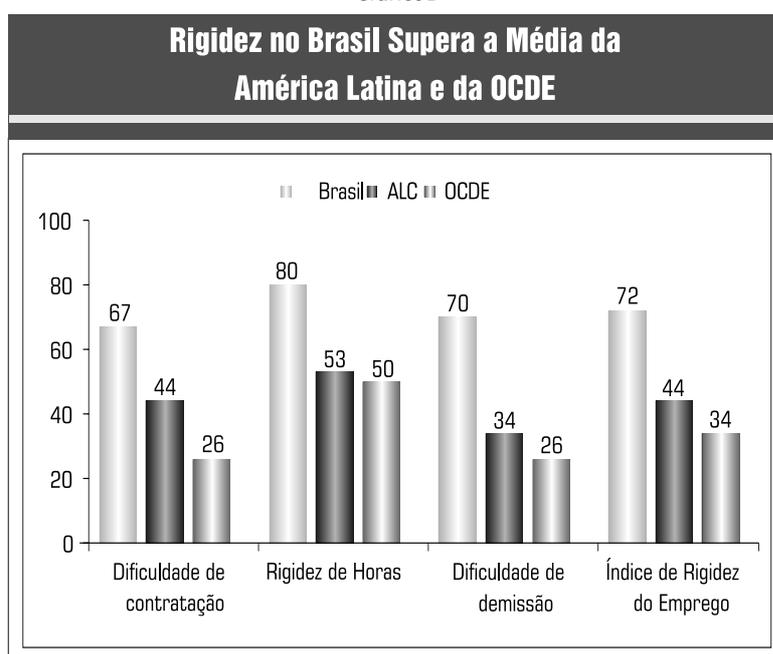
NÚMEROS DO BANCO MUNDIAL COLOCAM O BRASIL ENTRE OS PAÍSES DE REGULAÇÃO MAIS RÍGIDA DO MUNDO

A regulação do trabalho no Brasil é mais desfavorável aos negócios do que na maioria dos demais países. Essa é a conclusão que se tira do exame dos dados do Banco Mundial. Em 2004, o Banco divulgou o segundo de uma série de relatórios anuais que investigam o ambiente regulatório no qual se desenvolvem as atividades produtivas privadas em 145 países (*World Bank*, 2005). As informações recolhidas são transformadas em indicadores quantitativos que podem ser comparados entre os países. A avaliação da regulação trabalhista foi sintetizada no Índice de Rigidez do Emprego, que é a média de três sub-índices: Dificuldade de Contratação, Rigidez de Horas e Dificuldade de Demissão.

Todos os sub-índices têm vários componentes e variam na faixa de 0 a 100; quanto maior o índice, mais rígida a regulação³.

Dois fatos se destacam na análise comparada da situação brasileira. O primeiro é que, para todos os índices, o Brasil se encontra próximo ao limite superior da faixa. Isso mostra que a rigidez da regulação brasileira não se concentra em alguns poucos aspectos; ao contrário, se dissemina pela maioria dos assuntos pertinentes às relações entre empregadores e empregados. O segundo destaque é que a rigidez do mercado de trabalho brasileiro não é apenas maior que a da média dos países ricos, mas também da média dos países da América Latina e do Caribe. Essa comparação é especialmente reveladora quando se sabe que a América Latina é a região de tradição regulatória mais forte.

Gráfico1



Nota: Os índices variam de 0 a 100 e valores mais altos indicam regulação mais rígida.

Considerando apenas o grupo de 67 países classificados como de renda média pelo Banco Mundial, Brasil e México apresentam o maior índice de Rigidez de Emprego, seguidos de perto pelo Marrocos. Todos os demais apresentam regulação menos rígida e menos disseminada em seus diferentes aspectos. Para o conjunto de 145 países considerados no levantamento, o Brasil fica em 26º lugar (junto a outros 5 países) dentre aqueles onde é mais difícil contratar, em 13º lugar (com outros 12) dentre os países onde as empresas têm mais dificuldades para demitir e em 12º lugar (junto com o México) dentre os de regulação do mercado de trabalho mais rígida.

³ O índice de Dificuldade de Contratação considera (i) se o uso de contratos por prazo determinado é restrito aos trabalhos temporários; (ii) o prazo máximo legal desses contratos; e (iii) a razão entre o salário mínimo legal e o valor médio adicionado por trabalhador ocupado. O índice de Rigidez de Horas tem cinco componentes: (i) se o trabalho noturno é restrito; (ii) se o trabalho no fim-de-semana é permitido; (iii) se a semana de trabalho consiste de cinco dias e meio ou mais; (iv) se o dia de trabalho, incluindo horas extras, pode se estender por 12 horas ou mais; e (v) se as férias anuais pagas são de 21 dias ou menos. Por fim, o índice de Dificuldade de Demissão é resultado das respostas a oito questões: (i) se redundância é justificativa para demissão; (ii) se o empregador precisa notificar a dispensa de qualquer trabalhador por redundância; (iii) se o empregador precisa notificar demissões coletivas; (iv) se o empregador precisa de autorização para dispensar qualquer trabalhador por redundância; (v) se o empregador precisa de autorização para demissões coletivas; (vi) se há obrigação legal de treinar ou recolocar o empregado antes da demissão; (vii) se há regras de prioridade aplicáveis às demissões; e (viii) se há regras de prioridade aplicáveis à recontração.

Tabela 1

Regulação do Trabalho é a mais Rígida Também entre os Países em Desenvolvimento				
	Dificuldade de contratação	Rigidez de horas	Dificuldade de demissão	Índice de rigidez do emprego
Brasil	67	80	70	72
México	67	60	90	72
Argentina	44	80	30	51
Hungria	11	80	30	40
Polônia	11	60	30	34
China	11	40	40	30
Malásia	0	0	10	3

Fonte: Doing Business 2005

Obs. Índices variam de 0 a 100; países selecionados dentre os 67 de renda média incluídos no relatório do Banco Mundial

À luz da metodologia utilizada pelo Banco Mundial, o resultado do Brasil foi decorrente dos seguintes aspectos da regulação das relações do trabalho no país:

- Os contratos por prazo determinado podem ser aplicados apenas para trabalhos temporários.
- O prazo máximo legal de duração desses contratos é inferior a três anos (o Art.445 estipula o prazo máximo de dois anos).
- Há restrições ao trabalho noturno, que é remunerado 20% acima do diurno;
- Há várias restrições ao trabalho aos domingos;
- O dia de trabalho, incluindo as horas extras, não chega a 12 horas (é de, no máximo, 10, segundo os Art. 58 e 59)
- As férias anuais pagas são superiores a 21 dias (o Art. 130 fixa em 30 dias corridos);
- Toda demissão precisa ser notificada;
- A redundância não é considerada causa justa para demissão;
- Toda demissão sem justa causa implica pagamento de multa pela empresa;

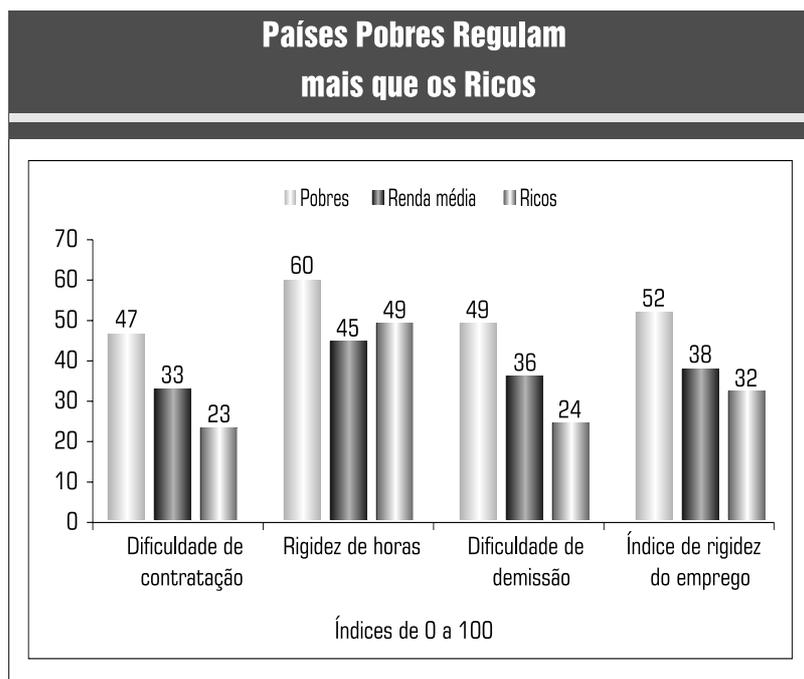
A lista não é exaustiva e pode-se discutir se são esses os aspectos mais relevantes de avaliação, mas não há dúvidas de que eles refletem um conjunto amplo de restrições às relações entre capital e trabalho e que esse conjunto é mais amplo do que na maioria dos países.

EXCESSOS REGULATÓRIOS PRODUZEM RESULTADOS OPOSTOS AOS PRETENDIDOS

As intervenções no mercado de trabalho são teoricamente justificadas pela existência de falhas de mercado (como assimetria de informação) e a disparidade de poder de barganha entre empregadores e trabalhadores. Os problemas de informação são comumente tratados mediante a constituição de um sistema de intermediação que facilita o encontro entre a demanda e oferta de trabalho. O desequilíbrio do poder de barganha tem sido enfrentado por meio do estímulo à associação e/ou da garantia *a priori* de um conjunto de direitos.

As intervenções influenciam as oportunidades e incentivos para que as empresas invistam na produção, criem empregos e cresçam. Portanto há um dilema permanente entre a extensão dos direitos assegurados por lei aos trabalhadores e o estímulo ao funcionamento e expansão do setor produtivo. Em vários países em desenvolvimento, a regulamentação do mercado de trabalho se inspirou na legislação europeia e superou-a quanto a sua abrangência e profundidade. A regulação do trabalho é mais rígida nos países pobres do que nos de renda média e nesses mais do que nos países ricos.

Gráfico 2

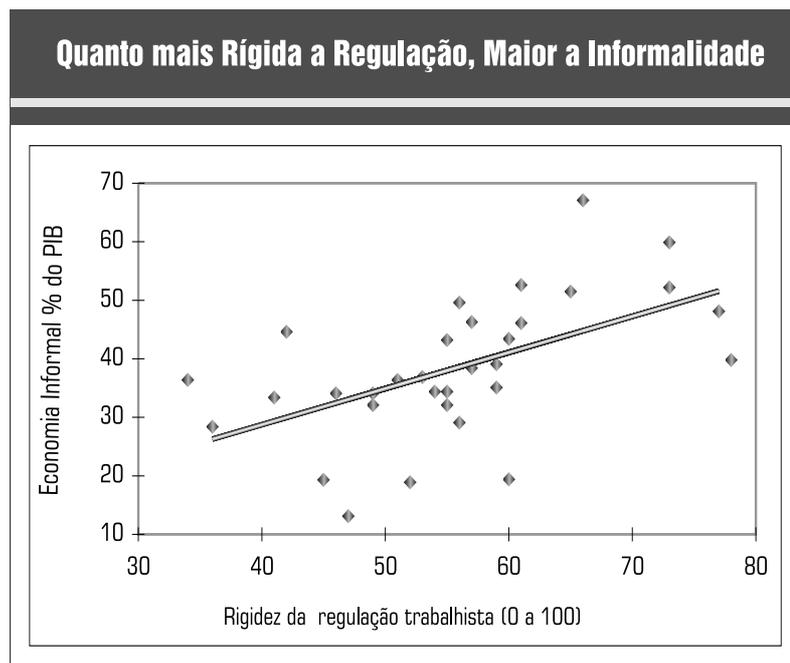


Fonte: Doing Business 2005

A desconsideração das realidades locais produziu resultados econômicos e sociais muito diversos dos obtidos nas economias desenvolvidas, onde a melhoria das condições de trabalho ocorreu *pari passu* com o desenvolvimento econômico geral. O resultado mais flagrante dessa estratégia é a participação elevada do setor informal na economia desses países e a discriminação mais acentuada das mulheres e dos jovens no mercado de trabalho. Os dados do Banco Mundial mostram que uma regulação mais rígida está associada a taxas mais elevadas de desemprego feminino e da população jovem e a uma participação mais alta do setor informal no PIB.

Ao exceder-se em sua função regulatória, o governo beneficia uma parcela de trabalhadores menor do que poderia atender de outra forma e discrimina grupos tipicamente mais vulneráveis. No Brasil, 60% da população ocupada se encontra no segmento informal da economia, segundo dados da PNAD de 2003. Esses resultados são opostos aos pretendidos. A ineficácia da regulação não se revela apenas nos seus aspectos sociais. Os impactos econômicos são igualmente nefastos e reforçam os impactos sociais negativos.

Gráfico 3



* Conjunto de 32 países classificados como de renda média baixa

Fonte: Banco de dados do *Doing Business*

SITUAÇÃO ATUAL INIBE O CRESCIMENTO DAS EMPRESAS, O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E O AUMENTO DA PRODUTIVIDADE

A informalidade das relações de trabalho é um dos fatores que prejudica a economia por seus efeitos negativos sobre a produtividade do trabalho. Nas relações informais não há incentivo ao investimento em capital humano, o que restringe de modo crucial a capacidade do país de absorver e desenvolver novas tecnologias, fator-chave para a aceleração do crescimento econômico. Restrições à contratação e à demissão também resultam em firmas de tamanho menor. As empresas evitam crescer ou porque funcionam na informalidade ou porque se beneficiam de uma regulação menos onerosa enquanto pequenas. A disseminação da informalidade impõe ainda um ônus desproporcional às empresas que continuam operando legalmente, pois a carga tributária não se reduz e tem que ser suportada por um grupo menor de contribuintes.

A rigidez das relações de trabalho afeta a competitividade da economia. Essa relação não é direta, mas existe. A regulamentação das relações capital-trabalho no Brasil é parte hoje do conjunto de ineficiências sistêmicas conhecido como Custo Brasil, que limita a capacidade do país de competir com os bens e serviços produzidos em outros países.

Os que se opõem à redução da rigidez da regulação costumam apontar o patamar baixo dos salários no Brasil em comparação com os padrões internacionais. Segundo esse argumento, como as despesas de contratação e demissão incidem sobre os salários e esses são baixos e flexíveis, as empresas têm margem suficiente para se ajustarem às exigências da competitividade. Entretanto, vários contrapontos podem ser feitos.

A existência de um salário mínimo legal impõe um piso ao custo de contratação. Pastore (2001) estima que as despesas de contratação com um trabalhador horista correspondem a 103% do salário. Logo, a despesa mínima que a empresa pode ter ao contratar legalmente um empregado é de dois salários mínimos, aproximadamente.

Se não puder incorrer nesse custo, a única alternativa da empresa é contratar o empregado sem assinar a carteira.

Adicionalmente, os direitos e encargos legais não constituem uma compensação ao patamar salarial relativamente baixo. Ao contrário, são a causa desse patamar. Os salários tendem a ser menores quando os benefícios são altos e mais altos quando os benefícios são menores. A maioria dos benefícios não é percebida como salário pelos trabalhadores; para os quais o relevante é o salário direto. Com remuneração baixa, a produtividade que os trabalhadores estão dispostos a entregar também é baixa, o que compromete o desempenho geral da economia. Por essa razão, a maioria dos países prefere pagar mais salários e menos encargos⁴.

Os excessos da legislação trabalhista também comprometem a competitividade ao reduzir as oportunidades e incentivos para que as empresas adotem novas tecnologias e cresçam. Para introduzir técnicas de produção mais modernas, as empresas precisam de flexibilidade para redimensionar, alterar o perfil e realocar trabalhadores. Se a regulação do mercado de trabalho impuser às empresas custos elevados para contratar e demitir, o incentivo ao desenvolvimento tecnológico será menor. A disseminação da informalidade é outro resultado do excesso regulatório que desestimula o investimento em tecnologia. Nas relações informais de trabalho, não há estímulo para o empregador investir em capital humano.

Em resumo, o ônus imposto pela regulação do mercado de trabalho afeta as despesas das empresas com inovação, a entrada de novas empresas, seu porte médio e a incidência da informalidade. Todos esses fatores se refletem nas condições de competitividade do país.

É PRECISO REFORMAR A REGULAÇÃO DO TRABALHO PARA RETIRAR-LHE O VIÉS QUE DIFICULTA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS DE QUALIDADE

Rever a regulação das relações de trabalho é uma ação crucial para reduzir os obstáculos ao crescimento econômico contínuo e equânime no Brasil. O conjunto de mais de 900 normas reunidas na CLT não passa no teste mais simples de eficácia: mais da metade dos trabalhadores ocupados no país encontra-se hoje completamente desprotegida pela lei. Nesse contingente, a proporção de mulheres e jovens, grupos mais vulneráveis, é maior do que no total de ocupados. Dispor de uma regulação trabalhista rigorosa não impediu a destruição de postos de trabalho e desencorajou a sua criação na economia formal. Como o foco das políticas públicas deve estar nos resultados, e não nas intenções, fica clara a inadequação da política de proteção ao trabalho em vigor.

Reconhecer a necessidade de reforma é o primeiro passo. Definir o curso de ação que deve ser adotado é o passo seguinte. Regulação menos rígida não significa ausência de regulação. As falhas do livre mercado parecem ser suficientemente importantes para justificar a interferência do poder público no mercado de trabalho. O desafio está em estabelecer uma regulação que assegure o equilíbrio delicado entre proteger os trabalhadores e estimular as empresas a criar postos de trabalho de qualidade.

⁴ Pastore (2001).

A regulação do mercado de trabalho assume formas tão variadas quanto são as realidades locais. A boa regulação é aquela que cumpre suas funções e produz os resultados que almeja, que são proteger os trabalhadores contra ações arbitrárias, desleais ou discriminatórias e assegurar que o mercado de trabalho funcione com eficiência. O reformador deve, portanto, ter clareza sobre as funções da regulação e usar a margem de manobra de que dispõe para obter um desenho institucional que seja sensível aos consangüinamentos locais e, ao mesmo tempo, tire proveito das oportunidades⁵.

A importância de considerar as especificidades locais não invalida o fato de que um bom ponto de partida para o desenho da reforma é examinar as experiências de sucesso em outros países. Nas últimas duas décadas, vários países desenvolvidos e em desenvolvimento mudaram suas legislações de modo a tornar mais flexíveis as relações de trabalho. Dessas experiências, as ações que emergiram como mais eficazes foram: aumentar o prazo e o escopo dos contratos por tempo determinado, introduzir salários de aprendiz, permitir jornada de trabalho mais flexível e remover a necessidade de aprovação administrativa para demissões⁶.

A introdução de novas formas de contratos por prazo determinado tem sido usada como uma alternativa à flexibilização dos contratos regulares, que costuma enfrentar forte resistência da parte dos trabalhadores organizados. Uma crítica a essa alternativa é que ela pode produzir um mercado de trabalho dual, com os trabalhadores segmentados entre os que recebem mais e os que recebem menos proteção legal. Entretanto, nas economias com alta proliferação do trabalho informal, como o Brasil, essa dualidade já existe. Nesses casos, a permissão de formas diferenciadas de contratação, com custos menores para as empresas, tende a estimular o aumento de postos de trabalho no segmento formal e aproximar as condições dos trabalhadores que hoje se encontram na informalidade da condição dos demais.

No Brasil, a tentativa de ampliar o escopo dos contratos por prazo determinado teve alcance limitado; as exigências impostas às empresas para assegurar que os novos instrumentos seriam usados apenas para criar postos de trabalho, e não para substituir os contratos regulares existentes, introduziu novos obstáculos no lugar daqueles que os instrumentos pretendiam reduzir. Em menor extensão, algo semelhante ocorreu com o banco de horas.

LINHAS GERAIS DE AÇÃO INCLUEM DISSEMINAR NECESSIDADE DA REFORMA E REDUZIR OS CUSTOS DO TRABALHO FORMAL

A reforma da legislação do trabalho é urgente, mas precisa de uma estratégia cuidadosa que viabilize sua implementação sem comprometer-lhe os resultados. Três linhas gerais de ação devem ser contempladas nessa estratégia:

■ Incorporar a necessidade da reforma na agenda dos poderes do Estado

A compreensão pela sociedade das implicações da regulação atual e da necessidade de reforma deve ser ampliada. A divulgação recente de estudos comparados tem difundido a idéia de que a legislação do trabalho no Brasil é mais rigorosa do que em outros países⁷.

⁵ A simples transposição de regulações estrangeiras menos rígidas não é, em geral, a melhor forma de obter resultados. A esse respeito, ver Rodrik (2004).

⁶ World Bank (2004)

⁷ Como exemplo mais recente, em 20 de dezembro de 2004, o jornal O Estado de São Paulo publicou, sob o título "Reforma não anda e Brasil é campeão mundial de burocracia trabalhista", matéria em que divulgou os resultados do estudo *The Regulation of Labor*, realizado em 2003 por pesquisadores das universidades de Yale e Harvard e do Banco Mundial.

Mas isso não é, necessariamente, percebido como algo ruim, que deva ser mudado. A flexibilização de direitos de trabalhadores enfrenta resistências elevadas não apenas dos grupos diretamente afetados, politicamente organizados, mas também do conjunto da sociedade.

Os avanços recentes da reforma da previdência mostram que é possível superar focos de resistência que parecem intransponíveis, como a admissibilidade da cobrança de contribuição previdenciária dos aposentados. O princípio de que governar para todos implica não perpetuar normas que beneficiam alguns em detrimento de muitos se aplica à reforma trabalhista tal como se aplicou à reforma da previdência. Mas para viabilizar a mudança, o convencimento quanto a sua conveniência não pode se limitar ao Poder Executivo ou Legislativo, mas também, e crescentemente, ao Judiciário.

■ ***Focalizar a reforma em ações que reduzam os custos do trabalho formal para as empresas***

A obtenção de consenso sobre a necessidade de reformar a legislação trabalhista não significa que todos compartilhem da mesma compreensão sobre o que e como alterar. Um critério simples pelo qual toda mudança proposta deve passar é se ela produz ou não redução dos custos do trabalho formal para as empresas. Se a resposta for negativa, a medida é inócua para o alcance dos objetivos da reforma. A redução dos custos do trabalho não é um fim da política pública em si mesmo (beneficiar as empresas), mas um meio para aumentar a criação de postos de trabalho de qualidade e promover o crescimento econômico com inclusão social.

■ ***Explorar a melhor forma institucional para implementar a reforma***

Inovações institucionais requerem uma abordagem pragmática e não dogmática. A boa reforma é aquela que entrega os resultados pretendidos e, para isso, precisa se viabilizar politicamente. Reduzir os custos de contratação dos contratos regulares tende a produzir resultados mais abrangentes, mas enfrenta mais resistência que a redução dos custos de contratação e demissão na margem, ou seja, para novos empregados. Melhorar a rede de proteção ao desempregado e prever uma reavaliação futura das mudanças implementadas são outras medidas que podem reduzir a oposição à reforma.

PARA REDUZIR A POBREZA COM CRESCIMENTO ECONÔMICO NÃO SE PODE MAIS ADIAR A MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A economia brasileira teve um bom desempenho em 2004. Confirmadas as expectativas para 2005, a renda per capita no biênio terá um crescimento acumulado próximo a 7%, o melhor desempenho dos últimos dez anos. Mas a continuidade desse desempenho não está assegurada. As ineficiências sistêmicas da economia tendem a ser tornar mais evidentes quando se esgota a capacidade instalada e o crescimento depende de novos investimentos privados. Além disso, o crescimento econômico não é um fim em si mesmo. Não basta crescer; é preciso converter o crescimento em redução da pobreza e melhoria da qualidade de vida das pessoas. O acesso ao trabalho de qualidade é a forma mais digna e eficaz de obter esse resultado, um resultado do qual a regulação atual do mercado de trabalho nos afasta.

REFERÊNCIAS

HAUSSMANN, Ricardo; LANT, Prichett; RODRIK, Dani. Growth Accelerations. **NBER Working Paper**. Nº w10566, June, 2004.

PASTORE, José. **Encargos Sociais**: implicações para o salário, emprego e competitividade. São Paulo: LTr, 2001.

RODRIK, Dani. **Growth Strategies**. Harvard University, August, 2004.

WORLD BANK. **Doing Business in 2005**: removing obstacles to growth. Washington, DC: World Bank, IFC and Oxford University Press, 2004.

_____. **World Development Report 2005**: a better investment climate for everyone. Washington, DC: World Bank and Oxford University Press, 2004.

Confederação Nacional da Indústria - CNI

Diretoria Executiva - DIREX

Diretor Executivo: José Augusto Coelho Fernandes

Diretoria de Operações – DIOP

Diretor: Marco Antonio Reis Guarita

Unidade de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo

Coordenadora: Simone Saisse

Unidade de Pesquisa, Avaliação e Desenvolvimento

Coordenador: Renato da Fonseca

Superintendência Corporativa – SUCORP

Unidade de Comunicação Social – UNICOM

Editoração: Sueli Santos

Superintendência de Serviços Compartilhados – SSC

Área Compartilhada de Informação e Documentação – ACIND

Normalização: Fernando Ouriques de Vasconcelos Junior