



Estudos de Relações do Trabalho

MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO:
CAMINHO PARA EQUILIBRAR PROTEÇÃO,
COMPETITIVIDADE E DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO E SOCIAL

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Diretoria de Desenvolvimento Industrial

Carlos Eduardo Abijaodi
Diretor

Diretoria de Comunicação

Carlos Alberto Barreiros
Diretor

Diretoria de Educação e Tecnologia

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor

Diretoria de Políticas e Estratégia

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor

Diretoria de Relações Institucionais

Mônica Messenberg Guimarães
Diretora

Diretoria de Serviços Corporativos

Fernando Augusto Trivellato
Diretor

Diretoria Jurídica

Hélio José Ferreira Rocha
Diretor

Diretoria CNI/SP

Carlos Alberto Pires
Diretor



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA

Estudos de Relações do Trabalho

MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO:
CAMINHO PARA EQUILIBRAR PROTEÇÃO,
COMPETITIVIDADE E DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO E SOCIAL

© 2017. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

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

CNI

Gerência Executiva de Relações do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

C748m

Confederação Nacional da Indústria.

Modernização das relações do trabalho : caminho para equilibrar proteção, competitividade e desenvolvimento econômico e social / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2017.

39 p. : il.

1.Relações do Trabalho. 2. Competitividade Brasileira. I. Título.

CDU: 377

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

SUMÁRIO

SUMÁRIO EXECUTIVO	7
1 ASPECTOS GERAIS.....	9
2 RELAÇÕES DO TRABALHO E A COMPETITIVIDADE BRASILEIRA.....	11
3 CENÁRIO TRABALHISTA: LEGISLAÇÃO DA DÉCADA DE 1940, EXCESSO DE CONFLITOS E POUCO ESPAÇO PARA NEGOCIAÇÃO	19
4 PROPOSTAS PARA A MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39



SUMÁRIO EXECUTIVO

As relações do trabalho são determinantes para o crescimento econômico e social de qualquer país. Elas estão intrinsecamente relacionadas ao estímulo à competitividade das empresas, ao aumento da produtividade e ao crescimento com equilíbrio social. Ao se garantir um sistema trabalhista saudável, que equilibre essas variáveis, são minimizados os riscos associados ao desenvolvimento das atividades produtivas e, conseqüentemente, são gerados mais e melhores empregos, sem que se abra mão da proteção dos trabalhadores.

É preciso equacionar questões estruturais que ainda são barreiras ao crescimento e à geração de empregos. O Brasil tem que superar seu modelo de relações do trabalho, tornando-as mais modernas e eficientes. A legislação trabalhista vigente inibe investimentos, internos e externos, impactando diretamente a produtividade e os custos de operação, o que prejudica a geração de postos de trabalho.

As relações trabalhistas definem a qualidade do emprego, a proteção e os ganhos do trabalhador, ao mesmo tempo em que impactam os custos de produção e os níveis de produtividade. Todos esses fatores refletem na competitividade de uma economia, que pode ser medida por meio do CUT (Custo Unitário do Trabalho), um índice influenciado pela produtividade do trabalho e pelo salário.

O desajuste da legislação ao mercado contemporâneo, sua rigidez, extensão e complexidade, que, por vezes, geram interpretações díspares, são motores da excessiva litigiosidade trabalhista. Em um mundo em que se busca a melhoria da produtividade e a manutenção e a geração de empregos de maior qualidade, não há espaço para burocracia excessiva, instabilidade de regras, insegurança jurídica e conflitos.

Hoje qualquer legislação trabalhista, não só a do Brasil, deve considerar a sustentabilidade empresarial, a competitividade das empresas e do país e o trabalho produtivo. É preciso promover um trabalho conjunto, em especial entre empresas e trabalhadores, em prol da modernização e desburocratização trabalhista. Essa atualização deve ser a base de um marco regulatório que privilegie o diálogo, a negociação, a segurança jurídica, a produtividade e a ampliação da competitividade. Não há mais espaço para que empresas, trabalhadores e Estado continuem a despendar tempo e energia em conflitos desnecessários.

Uma das alternativas para minimizar conflitos é valorizar a negociação coletiva, adotando-se como premissa básica que o acordo entre empresas e trabalhadores, durante o seu prazo de vigência, é lei entre as partes. A negociação coletiva permite maior competitividade para as empresas, ao mesmo tempo em que estabelece direitos para os trabalhadores, harmonizando interesses e necessidades. Há, todavia, diversas medidas, como, por exemplo, o próprio estímulo às soluções extrajudiciais de conflitos trabalhistas, dentre outras.

Há no Brasil, portanto, necessidade de modernização trabalhista e espaço para implementá-la. Se o país dispuser de um marco regulatório mais adequado às relações do trabalho, poderá crescer mais e melhor. Com um ambiente de negócios sadio e em constante desenvolvimento, é possível ter empresas competitivas e em crescente evolução, com manutenção e melhoria das condições de trabalho para os empregados. Assim o país entrará na rota da promoção de oportunidades, de estímulo aos investimentos internos e estrangeiros, que beneficiarão os mais de 200 milhões de brasileiros.



1 ASPECTOS GERAIS

As relações do trabalho são determinantes para o crescimento econômico e social de qualquer país. Elas influenciam diretamente a criação de um ambiente favorável ao desenvolvimento das atividades produtivas e também propiciam a melhoria das condições sociais.

Nesse contexto, somam-se diversas questões que repercutem no seu bom funcionamento, dentre as quais estão, por exemplo, o custo do trabalho, a produtividade e a legislação trabalhista.

A relação de sustentabilidade entre esses fatores é decisiva para qualidade do emprego, proteção trabalhista e ganhos para o trabalhador, também para custos de produção e níveis de produtividade, ou seja, para a competitividade; o que influencia em investimentos e em geração de empregos.

O Brasil tem grandes desafios nesse sentido. O sistema trabalhista do país hoje não atende às necessidades da sociedade contemporânea e uma evidência disso é que o trabalho formal no Brasil tem um alto grau de conflito e de insegurança jurídica.

Assim, é preciso equacionar questões estruturais que ainda são barreiras ao crescimento e à geração de empregos. Modernizar as relações de trabalho é um objetivo a ser perseguido, identificando-se oportunidades de as empresas serem competitivas sem abrir mão da proteção dos trabalhadores.

Diante desse cenário, o presente documento tem por objetivo fomentar o debate sobre a modernização da legislação trabalhista, especialmente no atual contexto de necessidade de melhoria da competitividade das empresas brasileiras. A ideia é trazer ao debate pontos relevantes nas relações de trabalho, agregando valor à discussão e acrescentando informações que permitam um melhor conhecimento da realidade e de suas possibilidades de aperfeiçoamento.

Essas são apenas algumas das contribuições que traduzem o anseio de diversificar e subsidiar as discussões com elementos técnicos que qualifiquem o debate e ampliem a participação empresarial na construção de novas relações de trabalho no país.



2 RELAÇÕES DO TRABALHO E A COMPETITIVIDADE BRASILEIRA

A competitividade é a capacidade de determinada empresa competir no mercado, conquistando consumidores. Ela se revela de duas principais formas: preço e/ou qualidade. Diversos fatores, fora da capacidade de gestão das empresas em seu ambiente interno, impactam a eficiência delas na obtenção de competitividade, pois alteram a relação de produtividade ou de custos do processo produtivo. Ou seja, são fatores de competitividade atrelados ao ambiente de negócios dos países os tributos, a infraestrutura, a burocracia, dentre outros.

Um dos fatores que tem ganhado importância na agenda da competitividade são as relações do trabalho. Elas se referem a diversas questões, tais como legislação trabalhista, previdenciária e de segurança e saúde no trabalho; qualificação da mão de obra; número potencial de trabalhadores disponível para contratação; produtividade do trabalho; facilidade ou dificuldade na gestão do trabalho. É, portanto, uma agenda extensa que perpassa diversas áreas do conhecimento e que atrai as mais diferentes visões, muitas vezes antagônicas, sobre quais seriam os desafios do país no tema.

Diante disso, é importante avaliar aspectos relevantes das relações do trabalho no Brasil de forma a endereçar reflexões e conclusões que auxiliem na busca de melhorias em prol da competitividade. Nesse sentido, ao se comparar o Brasil com um “conjunto de países selecionados em função de suas características econômico-sociais e/ou da natureza de sua participação no mercado internacional”, verifica-se que

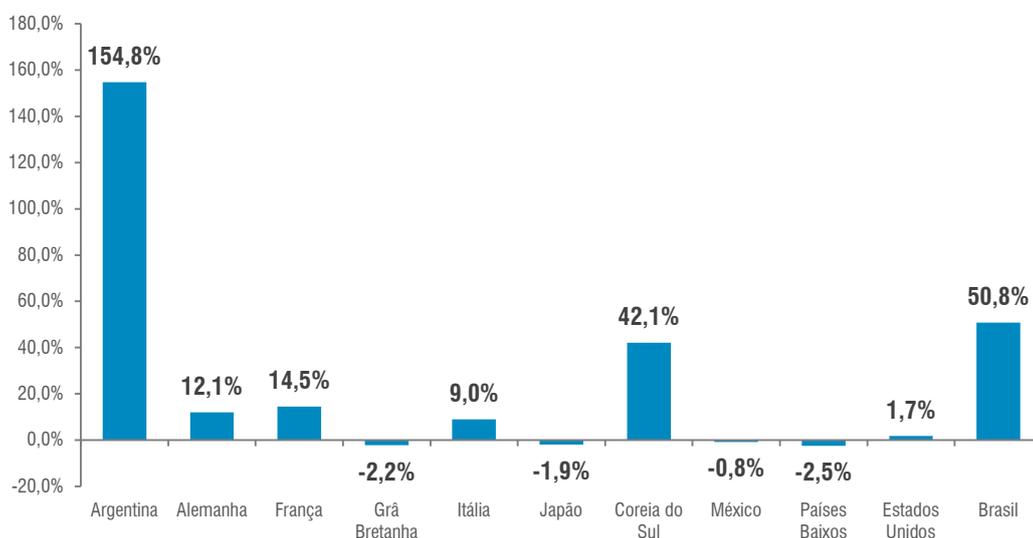
o Brasil está em posições desvantajosas no que importa às questões trabalhistas¹ (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016a).

Entre os fatores relativos ao ambiente trabalhista, aqueles em que o Brasil está em melhor colocação são “população economicamente ativa” (em 6º, de 18 países) e “níveis de remuneração na indústria manufatureira” (também em 6º, mas entre 17 países).

Contudo, quando se analisam fatores diretamente relacionados a custo e produtividade do trabalho, o país cai no ranking. Ocupa a 12ª posição (de 16) no que importa a “custos de mão de obra”; e a 15ª posição entre 17 países no fator “produtividade do trabalho na indústria”.

Este quadro de baixa produtividade do Brasil, em comparação com outros países, torna-se um fator de atenção quando se verifica que, de outro lado, o salário médio real cresceu, entre 2005 e 2015, 50,8% na indústria de transformação brasileira, enquanto em outros países houve pequeno aumento ou mesmo redução do salário médio real. No gráfico abaixo, destaca-se que no México, no Japão e na Grã-Bretanha reduziu-se em 0,8%, 1,9% e 2,2% respectivamente o salário médio real, enquanto houve crescimento do índice em 16,0% no Reino Unido, 15,4% no México e 1,2% na Itália: (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016b).

GRÁFICO 1 - CRESCIMENTO DO SALÁRIO MÉDIO REAL (%) 2005 -2015



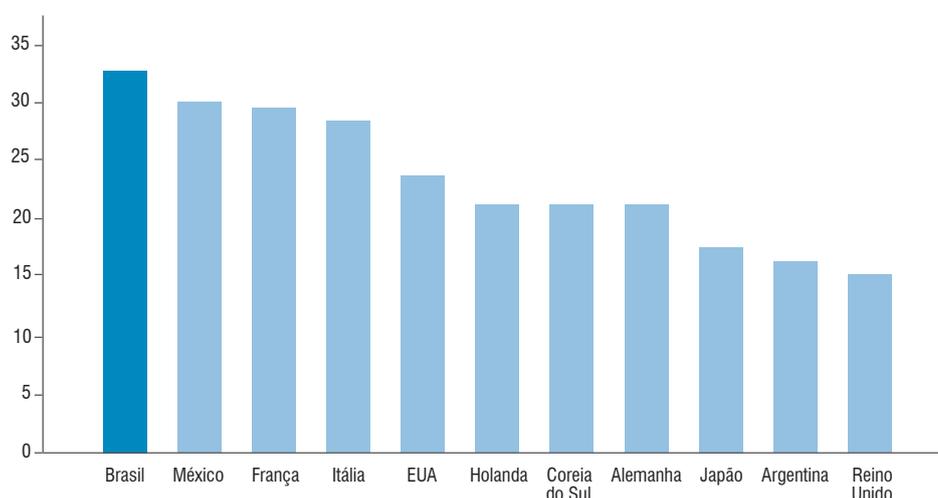
Fonte: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Indicadores de competitividade da indústria. Brasília, Ano 1, n. 1, 2016

¹ No estudo da CNI “Competitividade Brasil 2016: comparação com países selecionados”, o Brasil é comparado em fatores importantes para a competitividade, tais como tributos, infraestrutura e logística, educação, tamanho do mercado interno, e aspectos trabalhistas, com 17 países, quais sejam: África do Sul, Argentina, Austrália, Canadá, Chile, China, Colômbia, Coreia do Sul, Espanha, Índia, Indonésia, México, Peru, Polônia, Rússia, Tailândia e Turquia. No presente documento o foco serão os fatores atinentes às Relações de Trabalho.

Vê-se, assim, que os salários no Brasil cresceram 50% a mais do que cresceram, por exemplo, no Japão, no México e na Grã Bretanha. Já comparativamente à França, à Itália e à Alemanha, o crescimento dos salários do Brasil foi pelo menos 35% superior ao crescimento dos salários nesses países.

Um dos componentes do custo do salário é o que se denomina encargo fiscal sobre o trabalho. Ele representa um valor expressivo dos custos salariais e no Brasil chega a corresponder a 33% do custo do trabalho. (WORLD BANK GROUP, 2015).

GRÁFICO 2 - PORCENTAGEM DOS CUSTOS NÃO SALARIAIS OBRIGATÓRIOS DO TRABALHO (TAIS COMO SEGURO SOCIAL E IMPOSTOS TRABALHISTAS) EM REMUNERAÇÃO HORÁRIA TOTAL - 2012



Fonte: WORLD BANK GROUP. Sustentando melhorias no emprego e nos salários no Brasil: uma agenda de competências e empregos. 2015.

Os encargos são maiores no Brasil do que na maior parte do mundo. Superam os do México, de cerca de 30%, dos Estados Unidos, de quase 24%, da Argentina, pouco superior a 17%. Dessa forma, fica claro que uma boa parte dos custos do salário se deve aos altos valores que são pagos a título de encargos sobre o salário.

Ou seja, os salários e outros custos trabalhistas no Brasil têm subido bem mais em comparação com países com os quais se compete por mercados.

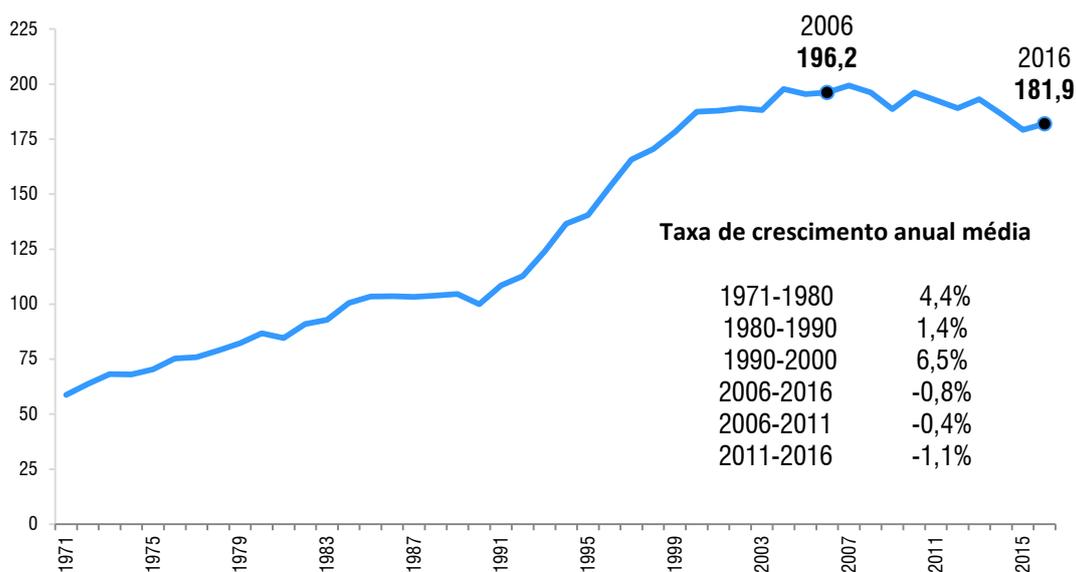
Esse crescimento de custos teria menor impacto se estivesse acompanhado de ganhos de produtividade que os balanceassem, mas isso não tem ocorrido, e assim o Brasil perde cada dia mais competitividade. Tal percepção é confirmada ao se verificar, por exemplo, a classificação do país no ranking anual de competitividade mundial, o *Global Competitiveness Report*. (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016)

Conforme relatório de setembro de 2016, o Brasil perdeu 6 posições no ranking de competitividade, ficando em 81º entre 138 países. Essa posição fica atrás até de economias pouco expressivas, como Azerbaijão, Albânia e Botsuana. É a pior classificação do país em 20 anos, desde 2012 acumulou perda de 33 posições.

Aliás, chama a atenção o fato de também no *Global Competitiveness Report 2016-2017*, no pilar Eficiência do Mercado de Trabalho, o Brasil ter ficado na última posição entre os 138 países avaliados no quesito “efeitos da taxação para incentivos ao trabalho”, e, no quesito práticas de admissão e demissão, na penúltima (137ª) posição. Também se especifica no relatório que a regulação do trabalho restritiva está entre os 6 principais “Fatores mais problemáticos para fazer negócios” no Brasil.

Isso ocorre porque, além de os custos crescerem, vê-se um cenário preocupante na produtividade² do trabalho no país, que não acompanha a evolução dos salários. Nesse sentido, a produtividade do trabalho na indústria de transformação no Brasil teve um desempenho fraco, caindo 14,3 pontos nos últimos dez anos, uma média de redução de -1,1 % por ano, conforme o gráfico. (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017a)

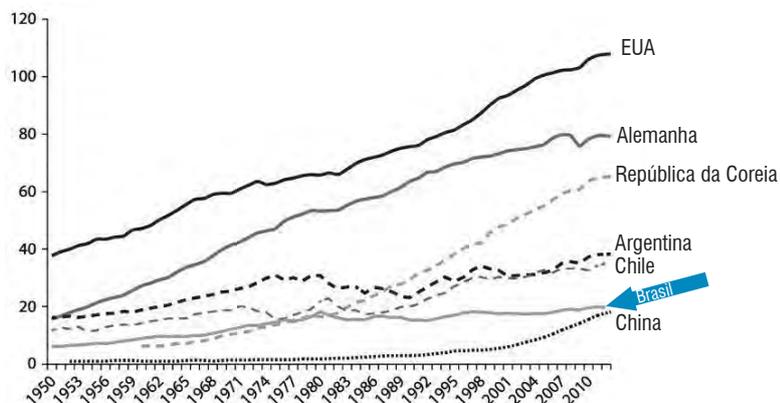
GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO 1970-2016 (PRODUTO/TRABALHADOR) - NÚMERO ÍNDICE (BASE: 1990 = 100)



Fonte: CNI

² A produtividade representa as formas pelas quais se agrega valor dentro do processo produtivo, de maneira que adquire muita relevância o próprio processo de trabalho.

GRÁFICO 4 - PRODUTIVIDADE DO TRABALHO EM PAÍSES SELECIONADOS - 1950-2014
PIB POR TRABALHADOR, US\$ 2012, MILHARES



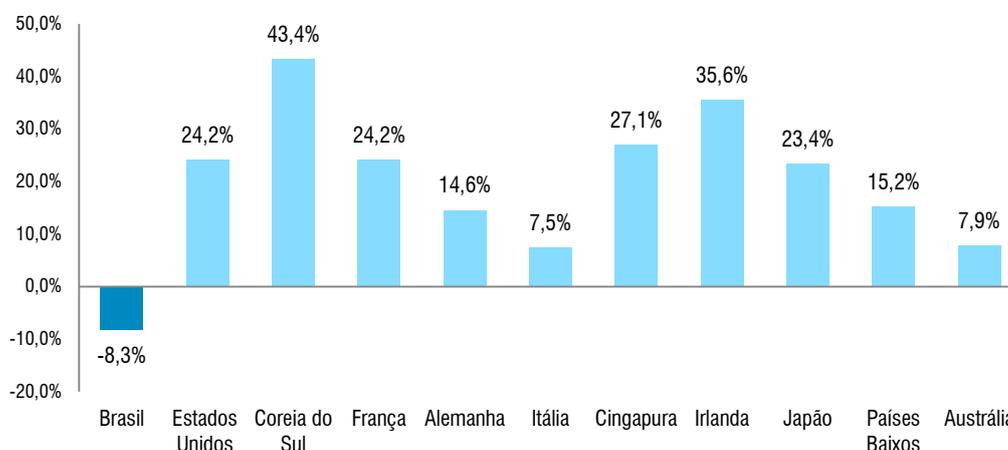
Fonte: WORLD BANK GROUP. Sustentando melhorias no emprego e nos salários no Brasil: uma agenda de competências e empregos. 2015.

Igualmente quando se avalia a evolução da produtividade por trabalhador no Brasil em relação ao restante do mundo, vê-se que desde a década de 1950 a produtividade brasileira está entre as que menos crescem. (THE CONFERENCE BOARD, 2015)

Nessa evolução, a produtividade dos Estados Unidos tornou-se cerca de 5 vezes maior que a do Brasil. A da Alemanha, quatro vezes superior. O Brasil também perde para Chile e Argentina, que são hoje quase 2 vezes mais produtivos por seu trabalho.

Ao se observar apenas os últimos dez anos, verifica-se que essa diferença tem se acentuado, uma vez que a taxa de produtividade dos países tem crescido, e a do Brasil passa por redução, conforme gráfico abaixo.

GRÁFICO 5 - PRODUTIVIDADE DO TRABALHO (PRODUTO/TRABALHADOR) - TAXA ACUMULADA 2005-2015



Fonte: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Indicadores de competitividade da indústria. Brasília, Ano 1, n. 1, 2016

Por isso já é possível perceber que pelo menos na última década houve um descompasso entre o crescimento dos custos salariais (e encargos) e a redução da produtividade do trabalho no Brasil, enquanto em outros países esse quadro não se repete.

Tal descompasso impacta diretamente a competitividade, de forma que o cenário para as empresas brasileiras é preocupante, especialmente no mundo atual em que as empresas atuam em um mercado global de redes produtivas interligadas.

Com a difusão e o progresso tecnológicos, as empresas competem globalmente com base tecnológica semelhante. Neste contexto, importantes aspectos que diferenciam as empresas e os países são as formas de trabalhar e a qualificação dos profissionais. Ou seja, o potencial humano e a regulação do trabalho a que estão submetidas as empresas estão entre os principais diferenciais das empresas atualmente.

Esses fatores estão intrinsecamente ligados à produtividade, pois não se pode falar em relações do trabalho sem se examinar esses aspectos, na medida em que **a legislação do trabalho influencia ou mesmo determina reduções e aumentos de produtividade.**

Vale ressaltar que aumentar a produtividade é produzir com mais eficiência e qualidade, agregando valor em cada etapa da produção. É claro que há outras questões envolvidas, como políticas de inovação e a utilização de máquinas e equipamentos modernos e mais produtivos. **Contudo, questões de regulação trabalhista estão entre as razões da baixa produtividade ou, pelo menos, da dificuldade de se ampliar a produtividade pelo trabalho, além de ser um fator fundamental na insegurança jurídica e no excesso de conflitos trabalhistas, que desestimulam investimentos e impactam diretamente na competitividade.**

Reforçando essa percepção, comparando-se o Brasil com 18 países (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2016a), ficamos em penúltimo lugar na avaliação dos seguintes e importantes aspectos da competitividade: regulação do trabalho, segurança jurídica e burocracia. Especialmente sobre a regulação trabalhista, o Brasil ficou em último lugar no fator “regras de contratação e demissão”, e em antepenúltimo (16º em 18), “nas regras trabalhistas de determinação do salário”.

O que se conclui da análise desses elementos é que é necessário combinar melhoria salarial com crescimento da produtividade e da competitividade, sob risco de insustentabilidade do processo em longo prazo. A baixa produtividade da indústria brasileira é questão também de índole trabalhista, na medida em que a recessão econômica prejudica a geração de empregos e de salários.

Diante de tal quadro, é muito necessário empreender melhorias nas relações do trabalho, especialmente a modernização trabalhista, com foco na obtenção de ganhos de produtividade e na

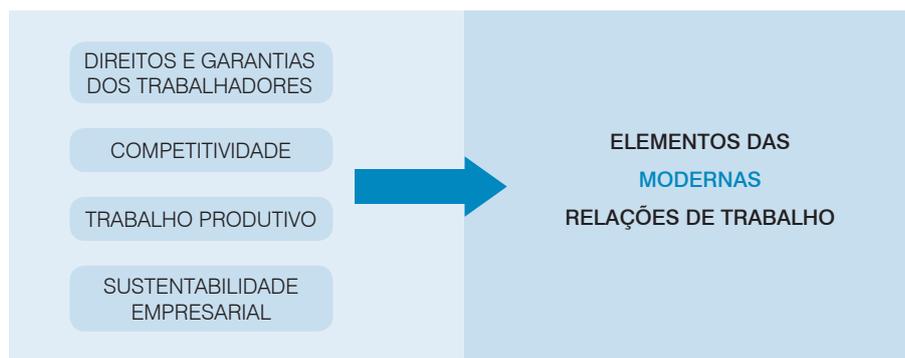
redução de custos burocráticos e fiscais, como importantes elementos para o necessário aumento da competitividade brasileira. Com isso o país poderá ter um crescimento sustentável dos salários e do número de empregos.

Portanto, é necessária a modernização das relações do trabalho para a ampliação da competitividade e, com isso, a sustentabilidade da geração de empregos e do crescimento econômico e social.

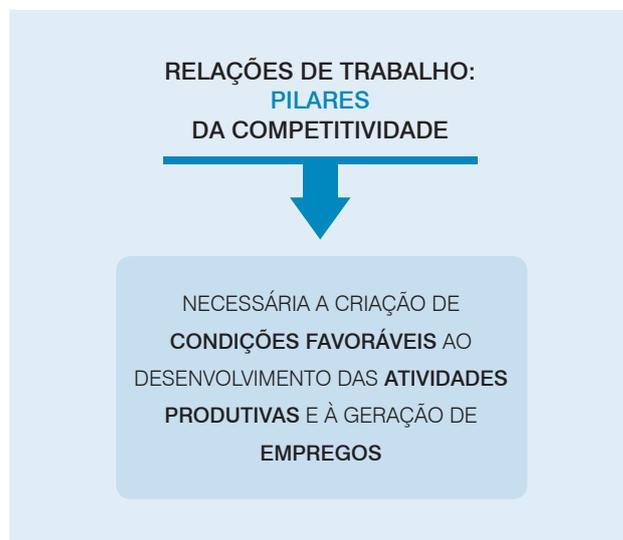
3 CENÁRIO TRABALHISTA: LEGISLAÇÃO DA DÉCADA DE 1940, EXCESSO DE CONFLITOS E POUCO ESPAÇO PARA NEGOCIAÇÃO

A legislação trabalhista brasileira tem, por motivos históricos que se justificavam na época em que foi criada sua base (a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), um caráter protetivo e um foco restrito ao direito dos trabalhadores. No entanto, no cenário atual qualquer legislação trabalhista, não só a do Brasil, deve considerar não só os direitos e garantias dos trabalhadores, como também a sustentabilidade empresarial, a competitividade das empresas e do país e o trabalho produtivo.

Afinal, qualquer produção envolve o trabalho humano. Portanto, é essencial que as relações do trabalho sejam entendidas também como um meio de propiciar competitividade para as empresas, além de melhorias crescentes nas oportunidades de geração e manutenção de empregos, nas condições de trabalho e na qualidade de vida da sociedade de um modo geral.



Apenas dessa forma é possível criar simultaneamente condições favoráveis ao desenvolvimento das atividades produtivas e à geração de empregos de qualidade. Logo, esse panorama amplo dos elementos essenciais que compõem as modernas relações de trabalho precisa ser mais bem compreendido e, incorporado a essa importante agenda de discussão no País.



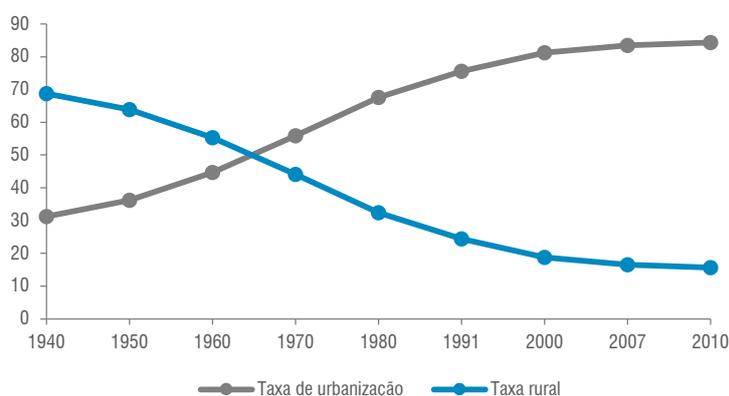
Ocorre que hoje a própria legislação trabalhista brasileira contraria essa concepção e mais contribui para dificultar o desenvolvimento das atividades econômicas do que lhes oferece apoio para evolução e no fim, mais desampara quem deveria proteger: o trabalhador.

Isso porque o modelo estrutural trabalhista brasileiro foi criado na década de 1940, na forma da CLT. Não há dúvidas de que esse modelo teve sua motivação e importância para consolidar direitos e proteger os trabalhadores. Era um período em que se dava o início da industrialização brasileira, com grande transferência de trabalhadores rurais para um mercado urbano em formação, com pouca ou nenhuma qualificação e sem instrumentos efetivos de diálogo.



Nesse sentido, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE confirmam que na década de 1940, quando a CLT foi criada, apenas 30% da população brasileira encontrava-se na área urbana, enquanto 70% encontrava-se na zona rural. Hoje, mais de 85% das pessoas moram em cidades, e menos de 15% no campo. Isso ocorreu em uma sociedade que quintuplicou de tamanho: em 70 anos o Brasil passou de cerca de 40 milhões para mais de 200 milhões de brasileiros, e a expectativa de vida passou de cerca de 50 anos para 76 anos.

GRÁFICO 6 - TAXA DE URBANIZAÇÃO X TAXA RURAL - BRASIL 1940-2010



Fonte: Censo, IBGE.

Naquele quadro da década de 1940, justificava-se a consolidação de leis rígidas pautadas no pressuposto de que somente elas poderiam garantir direitos aos trabalhadores e reger apropriadamente as relações de trabalho.

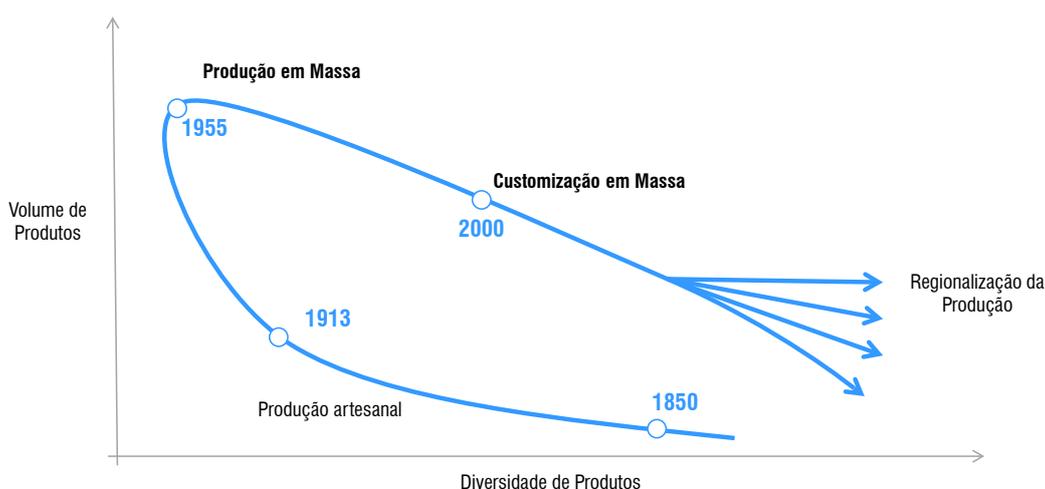
Importantíssimo naquela época, hoje esse modelo exige adaptações para atender às novas formas de trabalho, de produzir e de competir que surgiram nesses mais de 70 anos de vigência da CLT, isto é, às novas relações de trabalho, nas quais se devem conjugar não só a necessária proteção do trabalhador, mas também o estímulo ao trabalho, à produtividade e à competitividade.

Não é possível comparar as necessidades e os interesses atuais dos trabalhadores, ou a atual estrutura econômica, produtiva, social e tecnológica do Brasil, hoje inserido em grandes redes de competição global, com os existentes na primeira metade do século passado, quando surgiram a CLT e outros instrumentos legais trabalhistas, em uma época em que se produzia para atender ao consumo local.

REVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO

Um dos traços característicos dessa mudança é a interrelação da tecnologia com os modos de produção e com a forma de trabalhar. Os diversos setores produtivos e de trabalho passaram nos últimos 70 anos por revoluções que incutiram profunda mudança na sociedade. Esse fenômeno é evidenciado no gráfico a “Revolução dos modelos de produção”:

GRÁFICO 7 - REVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO AO LONGO DO TEMPO



Fonte: Desafios para indústria 4.0 no Brasil, CNI, 2016.

O gráfico revela a evolução dos modelos de produção no mundo. É a relação entre o volume de produtos fabricados e a diversidade desses produtos. Por meio dele vê-se que, no início, a produção era muito artesanal, com diversidade de produtos, mas com pequeno volume e preços mais elevados, o que impactava em dificuldade de acesso pela população no geral.

Com a revolução industrial, tem início um processo de manufatura, que culmina na produção em massa. Nesse processo, ao passo em que se reduz a diversidade de produtos, provoca-se seu barateamento pelo aumento do volume produzido, com conseqüente maior acesso pela população. Um dos marcos desse fenômeno foi o primeiro automóvel produzido em massa.

Aos poucos ocorre a migração para a chamada customização em massa dos produtos, o que fez com que se aumentasse o volume de opções, embora tenham sido mantidos custos acessíveis à população. Um exemplo simplificado de tal fenômeno é o aumento da diversidade de modelos e cores de carros.

E hoje se avança para a “Indústria 4.0”, que alia um conceito de produção supercustomizada e dinamizada, controle instantâneo da atividade produtiva, sistemas de automação altamente flexíveis,

robótica avançadíssima e alta eficiência, que encaminhará para produtos muito customizados, de alta qualidade e acessíveis ao consumidor.

E toda essa mudança na forma de produção se reflete diretamente na alteração das formas de trabalhar nas últimas décadas, agora integrada a novas tecnologias e à evolução na gestão da produção e do trabalho, reforçando o descompasso entre a legislação trabalhista vigente e a nova realidade produtiva e de trabalho.

Soma-se a essa mudança a existência e o aumento de outras questões relativas às relações do trabalho que vêm impactando as atividades produtivas, como a complexidade e a burocracia nas rotinas de cumprimento da legislação trabalhista.

A complexidade e a burocracia geram, por exemplo, a necessidade da presença de equipes multidisciplinares dentro das empresas com conhecimentos específicos na tentativa de se compreender e aplicar a legislação trabalhista por completo.

Hoje é praticamente impossível que se tenha conhecimento e domínio sobre os mais de 900 artigos da CLT; as centenas de leis esparsas editadas pelo Congresso Nacional; os inúmeros Decretos, Portarias, Instruções Normativas e Normas Regulamentadoras publicadas pelo Ministério do Trabalho; as mais de 1000 jurisprudências consolidadas pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST em Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos; sem se falar no crescente número de Súmulas dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs.

Isso muitas vezes não é percebido pelo próprio trabalhador. E tampouco é notado por pessoas alheias à realidade das empresas, que desconhecem o seu impacto e, como consequência, desconhecem o vínculo estreito que têm com a sustentabilidade empresarial e, enfim, com a adequada competitividade das empresas, que permite o desenvolvimento econômico com geração de empregos de qualidade.

Décadas após a edição da CLT, o Brasil alcançou avanços tecnológicos, produtivos e sociais enormes, as instituições se consolidaram, as organizações sindicais se fortaleceram e os instrumentos de negociação coletiva foram reconhecidos na Constituição de 1988.

Neste contexto, outro elemento que revela a inadequação da legislação trabalhista brasileira é a quantidade de trabalhadores na informalidade. Os números do IBGE indicam que 50% da força de trabalho ocupada no Brasil está em regimes de trabalho que não o celetista ou o estatutário, grande parte em verdadeira informalidade, sem qualquer forma de proteção do Estado em termos trabalhistas e de seguridade social.

Isso significa que há dificuldade de enquadrar trabalhadores em uma relação formal de trabalho, em razão do desajuste da legislação à atual realidade das empresas, hoje marcada pela horizontalidade dos arranjos produtivos e por redes de produção que combinam fornecimento em cadeia de bens e serviços.

Relações do trabalho altamente conflituosas: entre 138 países, o Brasil é apenas o 118º em cooperação nas relações do trabalho.

Fonte: The Global Competitiveness Report 2016-2017

Mais um diagnóstico que reflete a necessidade de reavaliação da legislação trabalhista são os números referentes à pouca colaboração nas relações de trabalho. Num rol de 138 países, o Brasil é o 118º em grau de colaboração nas relações de trabalho (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016), o que evidencia uma urgente necessidade de transformar o paradigma de oposição entre empregado e empregador.

Este é um indicativo daquela compreensão antiquada, e que ainda prevalece, de que as relações de trabalho são formadas apenas por obrigações dos empregadores e garantias aos trabalhadores, embora elas hoje contenham em si o substrato para o potencial crescimento econômico e social coletivo de qualquer país, devendo trazer consigo as ideias de sustentabilidade, de competitividade e de produtividade harmonizadas com a proteção do trabalhador.

Por certo, destaque-se, não se questionam os méritos da CLT no momento histórico de sua edição – aliás, é preciso reconhecê-los. Contudo, é preciso reconhecer também a urgência de superar questões que, longe de oferecerem proteção ou estimularem competitividade no mundo atual, trazem dificuldades constantes aos ambientes de negócios e também aos próprios trabalhadores, impactando negativamente que as empresas brasileiras tenham melhores condições para competir no mercado nacional e internacional e gerem mais e melhores empregos.

EXCESSO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

A modernização da legislação trabalhista também se revela necessária pelos números da Justiça do Trabalho, que, em 2015³, teve 9,1 milhões de processos trabalhistas, conforme dados do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. Desses, aproximadamente 4,1 milhões de casos novos e 5 milhões de processos pendentes dos anos anteriores.

³ Até o momento desta publicação, o CNJ não havia divulgado os dados relativos ao ano de 2016.

Isso onera não só o setor produtivo, que tem que despender recursos próprios com custas e honorários, por exemplo, como também os próprios trabalhadores, e a sociedade, que financia toda a estrutura do Poder Judiciário.

Esse grande volume de ações trabalhistas, é claro, não é consequência exclusiva da legislação, assim como não é responsabilidade exclusiva dos empregadores ou dos trabalhadores. É uma adição de fatores, da qual evidentemente a legislação é uma importante parcela.

O descompasso da legislação trabalhista ao mercado contemporâneo, sua rigidez e extensão, permeada burocracia e de conceitos complexos constantemente interpretados e reinterpretados ao longo do tempo, são motores da excessiva litigiosidade trabalhista.

É em virtude de todo esse quadro de litigiosidade e desconexão entre a legislação vigente e as novas relações do trabalho que se torna necessário promover a modernização das relações do trabalho, abrindo caminho para um ambiente de negócios sustentável para empresas, trabalhadores e, enfim, para o país.

Relações do trabalho altamente judicializadas - O assunto mais demandado em todo Poder Judiciário em 2015, tem relação com a área trabalhista: rescisões de contrato de trabalho e ações sobre verbas rescisórias. No período, o tema correspondeu a 11,75% de toda a demanda.



4 PROPOSTAS PARA A

MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA

O norte para a modernização da legislação trabalhista deve ser a harmonia entre produtividade e competitividade, com a proteção ao trabalhador e a redução da litigiosidade. Dentro dessas premissas, podem ser implantadas diversas melhorias. Em face desse desafio, são apresentadas a seguir algumas propostas no intuito de ajudar o país a dar esse necessário salto de qualidade em prol das relações trabalhistas adequadas para o imprescindível crescimento econômico e social do país.

a) Valorização e reconhecimento da negociação coletiva

A primeira medida para a necessária modernização trabalhista é valorizar e fortalecer a negociação coletiva, adotando-se como premissa básica que o acordo entre empresas e trabalhadores, durante o seu prazo de vigência, tem força de lei entre as partes.

Isso porque a negociação coletiva é a principal forma para ajustar os interesses dos trabalhadores e empresas, por diálogo e consenso, às diferentes realidades de trabalho e de produção por setor econômico ou por região. Por meio dela, é possível adequar as condições de trabalho, estabelecendo-se regras claras, em conformidade com a dinâmica do mundo moderno, compondo os diversos interesses e anseios das partes envolvidas.

Portanto, a negociação coletiva prestigia empresas e trabalhadores, representados por seus sindicatos, com a responsabilidade de adequar condições de trabalho às realidades de produção específicas, compatíveis com a realidade em que se insere a atividade produtiva.

Na prática, é um instrumento que permite aos trabalhadores contribuir para a definição de regras que regem seu dia a dia de trabalho. Já sob o aspecto empresarial, esse instrumento confere agilidade e adaptabilidade aos setores produtivos para adequarem as regras às necessidades específicas de trabalho de sua realidade produtiva, bem como para se adaptarem a mudanças abruptas de conjuntura. Em suma, permite que as partes das relações do trabalho encontrem soluções negociadas que contribuam para a preservação de empregos, a redução de impactos em crises, e também para o aumento da produtividade do trabalho e da competitividade em determinada realidade produtiva.

Estes fundamentos são essenciais diante da grande diversidade brasileira, que demanda adequação das regras a situações de setores econômicos com realidade de produção e de trabalho completamente diferentes. Além disso, a negociação é ainda uma forma eficaz de prevenir e solucionar conflitos no âmbito das relações do trabalho.

Embora o Brasil tenha adotado um modelo estatutário nas relações de trabalho, ou seja, de baixa autonomia, consagrado com a edição da CLT (em 1º de maio de 1943), a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em alguns dispositivos, mas especialmente no artigo 7º, XXVI, que um dos direitos trabalhistas essenciais no Brasil é o do reconhecimento dos instrumentos coletivos, fruto da negociação coletiva.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT reconhece, por meio de suas Convenções 98 e 154, ratificadas pelo Brasil respectivamente em 18/11/1952 e em 10/07/1992, o protagonismo de empresas e trabalhadores na essência de modelos de relações do trabalho de democracias consolidadas.

Mais recentemente, em julgamento realizado em 30 de abril de 2015, o Supremo Tribunal Federal - STF, por unanimidade em sua composição plenária, reforçou o reconhecimento e valorização constitucional da negociação coletiva. Trata-se da decisão do Recurso Extraordinário 590.415/SC, cujo relator, o Ministro Luís Roberto Barroso, conclui seu voto da seguinte forma:

“As normas paternalistas, que podem ter seu valor no direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfei-

çoar sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar sua voz.” (STF, RE 590.415/SC, 30/04/2015, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE 29/05/2015).

Em suma, a negociação coletiva é um instrumento adequado para reger as relações do trabalho porque:

- decorre de demanda espontânea de trabalhadores e de empresas (ou setor econômico);
- é voluntária e só avança conforme a disposição de ajustar condições de trabalho específicas, com respeito aos direitos e às garantias constitucionais;
- exige concessões recíprocas de empresas e trabalhadores;
- estabelece disposições espontâneas próprias a serem cumpridas pelas partes durante a vigência do acordo;
- se a negociação falha, prevalece o disposto em lei.

Empresas e trabalhadores, representados por seus sindicatos, já reconhecem a importância da negociação, tanto é que há mais de 1 milhão de cláusulas negociadas por ano nos últimos anos, sendo celebrados anualmente, em média, 43 mil acordos e convenções coletivas, mais de 40% destes apenas pelo setor industrial⁴.

Contudo, a vitalidade desse importante instrumento das relações do trabalho vem sendo rotineiramente esvaziada por decisões da Justiça do Trabalho e pela ação de instituições trabalhistas, que por diversas motivações, poucas delas questionando se houve vício de vontade das partes que firmaram o negócio, justificam a anulação alegando necessidade de proteção ao trabalhador, mesmo quando este entende que o resultado da negociação coletiva é o mais adequado para sua realidade.

Muitas vezes, a Justiça do Trabalho anula cláusulas pontuais, não se atentando para o cenário amplo da negociação coletiva, com seus pesos e contrapesos. Com isso, o equilíbrio negocial que pauta o acordo sobre um instrumento coletivo fica desbalanceado após a intervenção judicial, desestimulando futuras negociações.

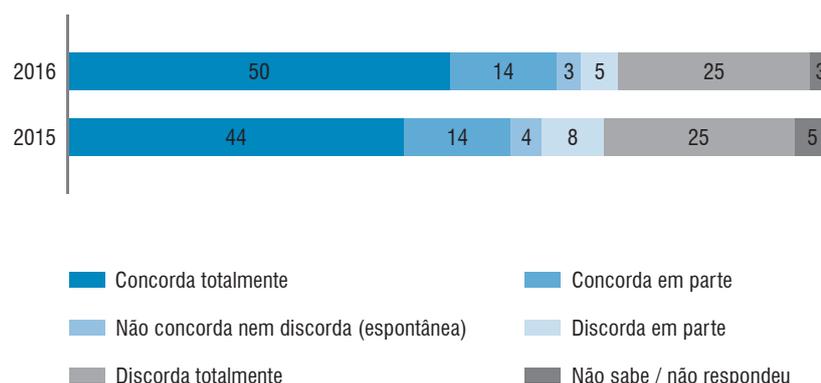
Isso termina por gerar um ambiente de insegurança jurídica e de desproteção dos interessados, bem como uma prejudicial desconfiança sobre a validade do resultado alcançado por meio do diálogo.

⁴ Fonte: CNI, fevereiro de 2017, referente aos anos de 2013 a 2015. Dados extraídos do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho.

Um exemplo típico a esse respeito é o do intervalo intrajornada para refeição, que a lei estabelece ser de no mínimo 1 hora. Embora comumente negociado entre empresas e trabalhadores de forma que seja reduzido (entre 10 e 30 minutos), permitindo que o trabalhador retorne para casa mais cedo, a Justiça do Trabalho seguidamente impõe a anulação da cláusula coletiva, e obriga as empresas a pagar 1 hora, acrescida de 50%, para os trabalhadores, mesmo que a redução tenha sido de 10 ou 15 minutos. Tanto é assim que a Súmula nº 437 do TST considera inválida essa negociação coletiva e determina o pagamento respectivo⁵.

Ressalte-se que a redução do intervalo intrajornada é, inclusive, uma das questões que os trabalhadores gostariam de negociar, conforme revelou resultado de recente pesquisa da CNI realizada em parceria com o IBOPE: (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2017b)

GRÁFICO 8 - GOSTARIA DE REDUZIR O HORÁRIO DE ALMOÇO PARA SAIR MAIS CEDO* - PERCENTUAL DE RESPOSTAS (%)



* Todos os respondentes.

Nota: A soma dos percentuais pode ser diferente de 100% por questões de arredondamento.

Fonte: CNI.

5 SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1)

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Outra discussão que mostra o desprestígio da negociação coletiva é a **questão da ultratividade**. O TST, em 2012, alterou radical e repentinamente a redação de sua Súmula 277, passando a dispor que “que as cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas integram os contratos individuais do trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”. Ou seja, deixou de reconhecer o limite (de dois anos) de validade temporal de cada acordo ou convenção coletiva de trabalho previsto na CLT.

Em suma, a negociação coletiva, que visa a harmonizar interesses de empresas e trabalhadores relativamente a determinado contexto e a determinados fatores conjunturais e estruturais existentes no momento em que é realizado o diálogo, passa a ter efeito permanente. Ora, um princípio fundamental do processo da negociação coletiva é que ele se baseia em condições macroeconômicas, aspectos do mercado, ambiente institucional, entre outros fatores, relativos ao momento específico da negociação. Por isso, os instrumentos coletivos representam o retrato daquela composição numa determinada circunstância e somente fazem sentido por um determinado período de tempo.

Espaços para negociação individual

Ao lado da negociação coletiva, que pode ajustar condições de trabalho mais amplas e que abarquem conjuntos de trabalhadores e empresas, representados pelos sindicatos, uma modernização necessária é ampliar o espaço de negociação individual direta entre empresa e trabalhador, de forma a ajustar condições ainda mais particulares de trabalho.

Hoje, no mercado de trabalho, há trabalhadores com alto nível de escolaridade, rendimento e remuneração, que executam suas atividades com grande autonomia e de forma diferenciada, e que almejam maior liberdade para negociar com as empresas condições específicas de trabalho. Podem ser citados como exemplos desses profissionais os executivos, diretores, gerentes, especialistas e técnicos com alto grau de expertise. Tais profissionais têm condições plenas de negociar os detalhes de seus contratos de trabalho, inclusive estabelecendo especificidades alternativas ao que estabelece a legislação trabalhista.

Esses profissionais, no entanto, estão hoje sujeitos aos limites legais da CLT, que estabelece tratamento altamente protetivo e engessado, e que não permite uma negociação direta e mais aberta dessas condições de trabalho.

Para atender a essa realidade de trabalho cada dia mais presente na sociedade, deve-se aumentar os espaços na legislação para que sejam realizadas negociações das condições de trabalho específicas desses profissionais, permitindo uma melhor adequação das regras que vinculam esses trabalhadores e seus empregadores, concedendo a ambos adaptabilidade com segurança jurídica.

Como consequência da aplicação da ultratividade⁶, veem-se algumas consequências prejudiciais à negociação coletiva, tais como:

- desestímulo a novas negociações, pois qualquer concessão de benefício além daqueles previstos em lei poderão se tornar permanentes; e
- negociações que iniciam desbalanceadas, uma vez que os empregados antigos têm vantagens asseguradas que os novos não têm.

Diante disso, é preciso mudar com urgência essas interpretações e o que elas sinalizam – um conceito inadequado das relações de trabalho. A negociação coletiva deve ser vista e utilizada como uma ferramenta que fortalece as relações trabalhistas e permite aos atores sociais disciplinarem as condições específicas de trabalho com liberdade, de forma abrangente e que melhor lhes atendam.

É preciso dar à empresa e ao trabalhador maior liberdade para estabelecerem rotinas trabalhistas específicas, tendo em vista realidades diferentes de trabalho no país e necessidades diversas entre trabalhadores. A negociação coletiva é instrumento ideal para isso, pois possibilita estabelecer condições de trabalho adequadas a cada realidade setorial, produtiva e regional, o que é imprescindível para uma relação saudável, que promova a produtividade, a competitividade e a valorização do trabalhador.

b) Mecanismos extrajudiciais para prevenção e solução de conflitos

Durante um vínculo de emprego, e mesmo após o seu fim, podem surgir conflitos sobre as condições de trabalho. Muitas vezes estes conflitos se dão porque as regras trabalhistas comumente padecem de objetividade, simplicidade e fácil compreensão de sua aplicação, abrindo margem para diversas interpretações.

Conforme mencionado anteriormente, o número de ações judiciais trabalhistas em 2015 foi de mais de 9 milhões, número que só vem crescendo nos últimos anos. Tantas ações acarretam um alto custo para a sociedade. O fortalecimento e o respeito à negociação coletiva têm condições para reduzir esse quadro, ao permitirem o estabelecimento de regras de comum acordo entre as partes e, portanto, evitarem que ocorram ações judiciais.

⁶ Em 14 de outubro de 2016, confirmando a tendência de valorização da autonomia coletiva da vontade, o Ministro Gilmar Mendes, na ADPF 323/DF, concedeu liminar para suspender todos os processos em curso e os efeitos das decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas.

Contudo, a negociação coletiva é apenas uma parte (importante) dessa equação. Deve-se também buscar meios alternativos para a resolução de conflitos formados. Hoje, no Brasil, tais meios alternativos, quando existentes, recebem desconfiança entre as instituições trabalhistas. Simplificadamente, se as partes de uma relação de trabalho firmam um acordo extrajudicial, mas uma delas submete posteriormente o contrato de emprego para rediscussão na Justiça do Trabalho, o acordo dificilmente é respeitado e confirmado pelo Judiciário, que se considera a única instituição capaz de mediar um acordo entre as partes e de firmar a quitação expressa e geral dos contratos de trabalho.

Portanto, é necessário fomentar mecanismos que possam prevenir a formação de conflitos, bem como estimular a adoção de formas extrajudiciais de resolução de conflitos formados. Algumas das alternativas são adotar a mediação, a arbitragem, a negociação extrajudicial, e o resgate das Comissões de Conciliação Prévia no âmbito das relações do trabalho

Quitação geral na rescisão contratual

Uma forma fácil, ágil e de baixo custo para a sociedade para evitar a formação de conflitos judiciais é conferir quitação geral na rescisão contratual homologada pelo sindicato dos trabalhadores, caso não exista ressalva quanto a alguma verba trabalhista não paga.

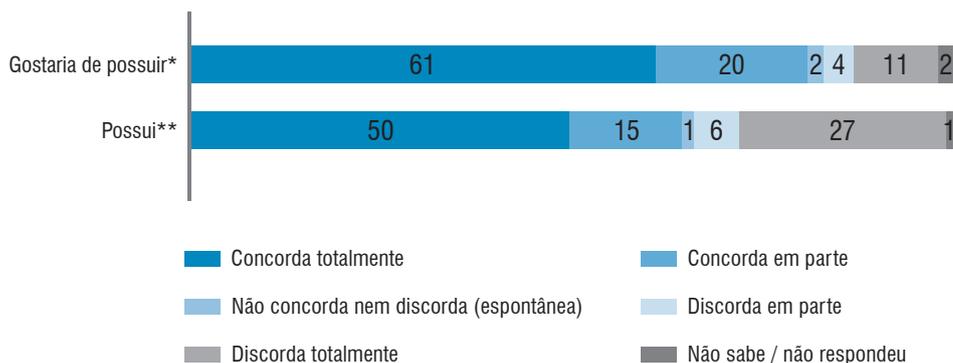
Ao se encerrar um contrato de trabalho com mais de um ano de duração, a CLT dispõe ser necessário homologar o pedido de demissão ou recibo de quitação no sindicato dos trabalhadores ou perante o Ministério do Trabalho. Contudo, apesar da assistência desses entes ao trabalhador nesse momento, tem-se entendido que a quitação passada pelo trabalhador ao empregador, mesmo sem qualquer ressalva, refere-se apenas aos valores exatos descritos na quitação. Assim, o ato de homologação tornou-se um mero ato formal de burocracia, pois tem baixo grau de eficácia. Ou seja, ainda que inexistam ressalvas, não é dada quitação do contrato de trabalho, o que apenas estimula conflitos posteriores.

Nesse contexto, é necessário estipular que o ato de rescisão contratual homologado pelo sindicato, entidade que tem o dever constitucional de zelar e defender os direitos individuais e coletivos da categoria, tem eficácia liberatória geral sobre o contrato de trabalho, não sendo possível discuti-lo, a menos que existam ressalvas expressas. Essa é uma forma de reforçar o necessário diálogo entre as partes, conferir maior poder aos acordos, garantindo-lhes validade, proporcionando segurança aos envolvidos e diminuindo conflitos trabalhistas.

c) Novas modalidades de produção e trabalho

As novas tecnologias e as novas formas de produzir e de trabalhar têm gerado uma reestruturação no mundo do trabalho, permitindo muito mais escolha de lugar, tempo, período e da forma de executar as atividades profissionais e produtivas.

GRÁFICO 9 - FLEXIBILIDADE DE LOCAL DE TRABALHO - PERCENTUAL DE RESPOSTAS (%)



*Todos os respondentes.

** Apenas respondentes que trabalham

Nota: A soma dos percentuais pode ser diferente de 100% por questões de arredondamento.

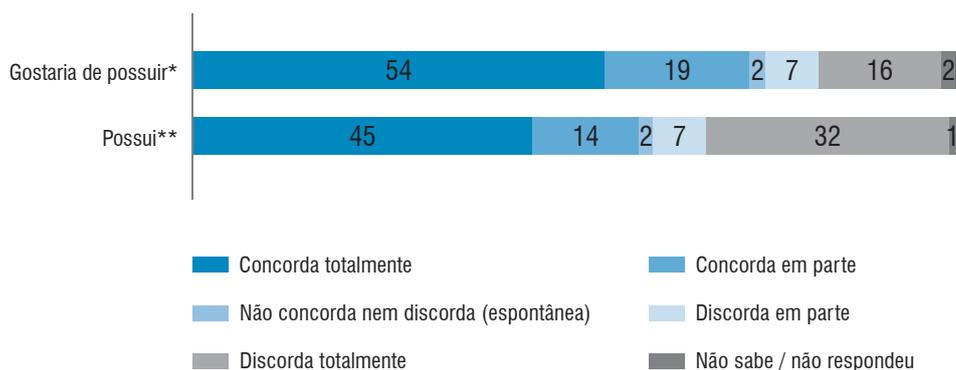
Fonte: CNI.

Hoje, por exemplo, diversas empresas no mundo, ao mesmo tempo em que mantêm colaboradores fixos, também têm integrado em suas estruturas a expertise produtiva de outras empresas, formando redes e cadeias produtivas, inclusive com o uso de terceirização de serviços; e também a expertise de profissionais contratados em regimes diferenciados, tais como trabalho à distância, em tempo parcial e mesmo serviços autônomos.

Ao mesmo tempo, é cada dia mais comum a demanda por postos de trabalho e formas de trabalhar mais flexíveis, como confirmado nos gráficos, retirados da pesquisa Retratos da Sociedade⁷ com a população brasileira. Com efeito, a pesquisa revelou que 81% dos brasileiros concordam totalmente ou em parte que gostariam de ter flexibilidade de local de trabalho, e que 73% concordam totalmente ou em parte que gostariam de chegar e sair do trabalho em horários diferentes, conforme a necessidade. Hoje há, portanto, uma tendência e uma demanda por tornar as rotinas mais flexíveis.

⁷ Fonte: Retratos da Sociedade: Flexibilidade no mercado de trabalho. CNI/Ibope, v. 6, n. 37, jan. 2017b. Foram ouvidas 2.002 pessoas de 143 municípios entre 20 a 25 de setembro de 2016.

GRÁFICO 10 - FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO - PERCENTUAL DE RESPOSTAS (%)



*Todos os respondentes.

** Apenas respondentes que trabalham

Nota: A soma dos percentuais pode ser diferente de 100% por questões de arredondamento.

Fonte: CNI.

Contudo, essas iniciativas de novas formas de trabalhar e de produzir se encontram hoje no Brasil em uma situação de insegurança jurídica, pois não foram incorporadas à legislação brasileira. Dessa forma, usualmente tenta-se enquadrá-las no modelo tradicional de contrato de trabalho e de produção verticalizada, ou, quando regulamentadas, como é o caso do trabalho em tempo parcial, dão-lhes tratamento rígido, de baixa adaptabilidade às demandas modernas de trabalho.

É necessário, portanto, reconhecer essas novas formas produtivas e de trabalho, reduzindo a resistência que hoje se tem ao seu uso. Ao mesmo tempo, essas formas precisam ser regulamentadas para que se estabeleçam proteções adequadas e segurança jurídica para trabalhadores e empresas que se utilizam dessas formas modernas de produção.

Novas modalidades de contrato de trabalho

O típico contrato de trabalho é o de tempo integral, por prazo indeterminado, executado no estabelecimento empresarial, com horários fixos.

As atuais realidades de trabalho e produção, e de demanda por rotinas flexíveis, que se enquadrem na perspectiva da vida das pessoas, não comportam apenas essa forma de contrato de trabalho.

Estudantes universitários, por exemplo, de forma geral precisam de uma rotina mais curta e mais flexível de trabalho. Algumas atividades econômicas, por outro lado, têm elevação de picos de demanda produtiva sazonal, o que não justifica a manutenção de um contrato de trabalho pouco flexível e de rotina constante.

Em virtude desse quadro, é necessário tornar mais adaptáveis os contratos de trabalho existentes, tais como o por tempo parcial e o temporário; e simultaneamente regulamentar, sob premissas de flexibilidade, outras modalidades de trabalho, como o intermitente e o executado à distância.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil há tempos tem necessidade de modernização trabalhista. Por meio dela, é possível adequar as leis do trabalho ao contexto das relações produtivas e de trabalho contemporâneas, colocando o país na rota de promoção de oportunidades e de necessários investimentos, que beneficiarão os mais de 200 milhões de cidadãos.

Essa modernização deve preservar o espaço e as responsabilidades pertinentes a cada envolvido e buscar um ambiente de coesão social que proporcione o desenvolvimento da atividade econômica, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e a segurança jurídica. De fato, é fundamental o equilíbrio entre a necessidade de se promover a competitividade e a geração de empregos de qualidade.

O movimento contrário, isto é, buscar moldar a realidade à CLT por meio de interpretações, reinterpretações e criações jurisprudenciais, não é a solução. Esta é uma premissa que eleva o nível de conflito e caminha em sentido oposto ao previsto nas Convenções da OIT 98 e 154 de, respectivamente, “fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregados ou organização de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”, bem como de “adotar “medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva”, de forma a não obstruir a liberdade de negociação ou o diálogo entre os atores das relações do trabalho.

É necessário, assim, que se tenha um novo modelo de relações do trabalho que converse, esteja adequado e seja adaptável aos novos tempos produtivos, tecnológicos, e modelos de trabalho. Mas, para tanto, precisa-se não só discutir, como efetivamente avançar em uma modernização trabalhista cujos resultados almejados sejam aumento de produtividade, dinamização do mercado de trabalho e ganhos em segurança jurídica, conjugados à irrenunciável proteção aos trabalhadores.

Para tanto, há diversas propostas já apresentadas em documentos⁸ desta Confederação Nacional da Indústria. Entre as principais estão: a valorização e fortalecimento da negociação coletiva, o estímulo à utilização de mecanismos extrajudiciais de prevenção e solução de conflitos e o reconhecimento de novas modalidades de produção e de trabalho. Por meio dessas medidas, avança-se decisivamente no importante processo de modernização das relações do trabalho.

⁸ Entre elas, por exemplo: 101 Propostas para a Modernização Trabalhista; 119 Propostas para a Competitividade com Impacto Fiscal Nulo; Terceirização – O Imperativo das Mudanças; Negociação Coletiva – Valorizar para modernizar; Negociação Coletiva – O que é e para que Valorizá-la. Todas elas estão disponíveis no Portal da Indústria (www.portaldaindustria.com.br) e no portal das Relações do Trabalho (www.relacoesdotrabalho.com.br).



REFERÊNCIAS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Competitividade Brasil 2016**: comparação com países selecionados. 2016a.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Indicadores de competitividade da indústria**. Brasília, n. 1, 2016b.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **A indústria em números**. Fev 2017. 2017a.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Retratos da sociedade brasileira: flexibilidade no mercado de trabalho**. Ano 6, n. 37, jan. 2017b.

THE CONFERENCE BOARD. **Summary tables**: may 2015. 2015.

WORLD BANK GROUP. **Sustentando melhorias no emprego e nos salários no Brasil**: uma agenda de competências e empregos. 2015.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The global competitiveness report 2016-2017**. 2016.

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

Desirée Gonçalo Timo
Pablo Rolim
Equipe Técnica

Andreia Carvalho
Aretha Amorim
Carolina Ávila
Lucas Marinho Lima
Apoio Técnico

DIRETORIA DE POLÍTICAS E ESTRATÉGIA – DPE

José Augusto Coelho Fernandes
Diretor de Políticas e Estratégia

Gerência Executiva de Pesquisa e Competitividade – GPC

Renato da Fonseca
Gerente-Executivo de Pesquisa e Competitividade

Carla Regina Pereira Gadêlha
Produção Editorial e Diagramação

DIRETORIA DE SERVIÇOS CORPORATIVOS – DSC

Fernando Augusto Trivellato
Diretor de Serviços Corporativos

Área de Administração, Documentação e Informação – ADINF

Maurício Vasconcelos de Carvalho
Gerente-Executivo de Administração, Documentação e Informação

Alberto Nemoto Yamaguti
Normalização



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA