
Reforma da legislação trabalhista

JOSÉ MÁRCIO CAMARGO

A legislação trabalhista brasileira data do final dos anos 30 e início dos anos 40 e, não apenas em decorrência das profundas mudanças ocorridas na economia brasileira – na época, o país era eminentemente agrário, tendo hoje se transformado em um país urbano/industrial – mas também devido ao ambiente autoritário em que se vivia naquele período, está totalmente ultrapassada e incapaz de regular de forma eficiente as relações entre trabalhadores e empregadores no país. Em função dessa grande defasagem entre a realidade concreta e o arcabouço legal, muito se tem falado sobre a necessidade de reforma dessa legislação.

Por serem as relações entre trabalhadores e empregados um dos principais fatores geradores de ganhos de produtividade, a reforma da legislação se constitui em uma das principais reformas que ainda resta a ser implementada para que o país consiga criar as pré-condições para uma nova era de crescimento econômico sustentável e com uma melhor distribuição da renda e da riqueza. O objetivo deste artigo é discutir os objetivos e o conteúdo das propostas que foram apresentadas pelo governo para reformar a legislação trabalhista no Brasil.

1. Diagnóstico

As propostas partem do seguinte diagnóstico:

A legislação atual inibe a negociação coletiva, reduz o poder de organização e de negociação dos sindicatos e induz a uma relação oportunista entre patrões e empregados. Além disso, a legislação permite que os contratos de trabalho sejam renegociados *ex-post*, após seu rompimento, o que induz ao não cumprimento dos mesmos pelos agentes envolvidos. Finalmente, como os contratos de trabalho podem ser renegociados *ex-post*, na Justiça do Trabalho, a legislação gera uma grande flexibilidade, mas uma flexibilidade baseada na informalidade e não no cumprimento do contrato, o que induz a uma flexibilidade externa à empresa, através da elevada rotatividade, mas nenhuma flexibilidade interna. Nesse sentido, é uma “flexibilidade perversa”, que gera sub-investimento em qualificação e treinamento dentro das empresas, reduzindo os ganhos potenciais de produtividade e de salários reais dos trabalhadores menos qualificados.

A partir desse diagnóstico, a proposta tem como principais objetivos a valorização da negociação coletiva, a criação de condições para o desenvolvimento de sindicatos fortes e organizados, bem como a redução da rotatividade e da informalidade. Ao mesmo tempo, objetiva substituir a “flexibilidade perversa” hoje existente por uma flexibilidade que induza a mais negociação e mais investimento em qualificação dos trabalhadores, mantendo, dessa forma, o mercado de trabalho sensível às variações do nível de atividade e às mudanças tecnológicas que ocorrem ao longo da relação de trabalho.

Com esses objetivos em mente, as propostas de reforma podem ser divididas em duas partes: uma relacionada à valorização da negociação coletiva e ao aumento do espaço de negociação; e outra relacionada à redução da rotatividade.

2. Negociação coletiva e organização sindical

No que tange à primeira parte, o diagnóstico é de que a atual legislação inibe a negociação coletiva e reduz o poder de organização sindical por três motivos principais.

O primeiro diz respeito ao fato de que uma grande parte dos direitos individuais dos trabalhadores, por estarem inscritos na Constituição ou na CLT, não são passíveis de serem negociados *pelos sindicatos*. Entretanto, esses mesmos direitos são passíveis de serem negociados na Justiça do Trabalho, o que induz ao não cumprimento da legislação e dos contratos de trabalho em geral.

Como segundo motivo, constata-se que o poder normativo da Justiça do Trabalho, combinado à possibilidade de que uma das partes possa, unilateralmente, pedir um dissídio coletivo, inibe a negociação coletiva e reduz o poder de organização dos sindicatos.

O terceiro motivo refere-se ao fato de que o monopólio da representação sindical, combinado à forma de financiamento dos sindicatos através de um imposto pago pelos trabalhadores, inibe a concorrência entre os sindicatos e os torna lenientes em relação às necessidades dos trabalhadores.

2.1 Direitos individuais versus direitos coletivos

A Constituição brasileira contém, em seu artigo 7, uma série de direitos individuais dos trabalhadores, que, em princípio, são inegociáveis. Entretanto, como iremos mostrar nesta seção, o caráter inegociável desses direitos se tornou apenas uma questão de princípio. Na prática do funcionamento do mercado de trabalho, são efetivamente negociados na Justiça do Trabalho entre o trabalhador individual e o empregador.

Se um trabalhador, após rompida a relação de emprego, entra na Justiça do Trabalho com uma ação contra seu empregador, o primeiro passo do processo é feito pela Junta de Conciliação e Julgamento, que chama as partes para uma audiência de conciliação. Seu próprio nome, *conciliação*, sugere a possibilidade de negociar os direitos. Nessa primeira audiência, o Juiz do trabalho enuncia a demanda do trabalhador e sugere ao empregador que faça a ele uma contraproposta, para que um acordo possa ser obtido naquela instância. A conciliação – ou deveríamos chamar negociação? – continua até que as partes cheguem a um acordo ou até que o impasse seja considerado insuperável. Se se chega a um acordo, o trabalhador recebe o acordado no momento da audiência. Caso o resultado da negociação seja um impasse, o Juiz encerra a seção e decide estudar os autos. Estudos recentes mostram que, no segundo caso, o Juiz leva aproximadamente 3 anos para emitir a sentença.

Portanto, ou o trabalhador recebe parte do que está demandando na hora, ou espera 3 anos para receber tudo, se o Juiz considerar que toda a sua demanda é juridicamente correta. Em média, aproximadamente 80% das demandas trabalhistas se encerram com acordo nessa instância e os trabalhadores recebem aproximadamente 40% do que estão pedindo. Ou seja, ou negociam receber menos do que a lei determina, ou estão demandando mais do que lhes é devido.

Por outro lado, em caso de impasse, como a decisão do Juiz deverá, necessariamente, ser baseada na lei, não terá qualquer relação com a situação econômica da empresa, do trabalhador ou com as condições do mercado de trabalho. Quatro pontos devem ser destacados nesse arranjo institucional:

- 1) O sindicato, nesse primeiro estágio, não tem qualquer participação no processo de negociação; esta é feita individualmente entre o trabalhador e o empregador, com apoio de seus respectivos advogados, e o

resultado depende ou da capacidade de espera do trabalhador ou da lei;

- 2) Diante de um quadro como o descrito acima, os empregadores têm um grande incentivo para não pagarem os direitos individuais dos trabalhadores, pois se deixarem para pagar na Justiça do Trabalho, o valor será menor, além de ganharem algum tempo;
- 3) Como o trabalhador reclama seus direitos apenas após ter sido demitido, trata-se de uma negociação que somente se dá quando ele está desempregado e não tem qualquer comprometimento com a saúde econômica e financeira da empresa e com os trabalhadores que ficaram nela empregados;
- 4) Como os contratos podem ser renegociados na Justiça do Trabalho, após seu encerramento, raramente são respeitados ao longo da relação de trabalho.

Na proposta em estudo, permite-se que tal negociação, em lugar de se dar na Justiça do Trabalho, se dê coletivamente, entre todos os trabalhadores e a empresa, com a participação dos sindicatos e que isto ocorra normalmente, ao longo da relação de trabalho e não quando esta já tiver sido rompida. *A principal mudança é o locus e o momento da negociação e não a introdução da negociação e a transformação dos direitos individuais em direitos coletivos dos trabalhadores.*

Os principais ganhos do novo arranjo institucional seriam:

- a criação de mais espaço para as negociações coletivas, ampliando o leque de possibilidades de negociação por parte dos sindicatos, aumentando-se, com isto, seu poder de organização dos trabalhadores;
- a possibilidade de que as negociações ocorram enquanto o trabalhador está empregado e não após ter sido demitido, de tal forma que as decisões se relacionem com as condições econômicas das empresas, dos trabalhadores e do mercado de trabalho;

- e, finalmente, que os direitos acordados sejam efetivamente pagos, na medida em que a negociação é feita coletivamente e existe uma organização sindical para verificar o cumprimento do acordo.

Em outras palavras, a proposta não pretende aumentar a flexibilidade do mercado, mas sim fazer com que a flexibilidade gerada pelo não pagamento dos direitos e sua negociação na Justiça do Trabalho pelos trabalhadores demitidos se transforme em uma flexibilidade relacionada às condições econômicas da empresa e ao poder de organização dos trabalhadores e se dê ao longo da relação de trabalho e não após o trabalhador ter sido demitido. Ao mesmo tempo, reduz de forma drástica o incentivo hoje existente para o não cumprimento dos acordos.

2.2 Poder normativo e negociação coletiva

Se, do ponto de vista dos direitos individuais, o deslocamento do *locus* e do momento da negociação da Justiça do Trabalho para a empresa, tornando-os direitos coletivos do conjunto da mão-de-obra da empresa e exigindo a participação dos sindicatos, cria espaços para reforçar essas organizações, do ponto de vista da negociação dos contratos coletivos mais gerais, a existência do poder normativo da Justiça do Trabalho e a possibilidade de que uma das partes possa, unilateralmente, pedir um dissídio coletivo, também tem o efeito de inibir a negociação, pois incentiva um comportamento oportunista das partes no processo.

O poder normativo dá à Justiça do Trabalho o poder de interferir em qualquer negociação coletiva, determinando os termos do contrato de trabalho, sempre que uma das partes, ainda que unilateralmente, decida pedir a instalação de dissídio coletivo. Uma vez instalado o dissídio, a negociação se desloca

automaticamente para a Justiça do Trabalho, que passa a ter o poder de determinar a solução para a disputa.

Note-se que, no caso do dissídio coletivo, não se trata de fazer com que as partes obedeçam à lei, mas sim, de decidir sobre todas as cláusulas do contrato de trabalho. No limite, o Juiz tem o poder de determinar a estrutura do próprio contrato de trabalho, a remuneração dos trabalhadores, o número de horas trabalhadas etc.

Se o pedido de dissídio pode ser feito de forma unilateral, o incentivo é o de que a parte que se considera mais fraca o peça, na esperança de que o Juiz estipule cláusulas contratuais melhores do que obteria no caso da solução vir através da negociação coletiva. Por outro lado, existe uma grande tentação para que, diante de qualquer dificuldade no processo de negociação, uma das partes peça a instalação do dissídio. E, como resultado, a negociação coletiva tem enorme dificuldade para se desenvolver, e os sindicatos se enfraquecem devido à ausência de espaço para a negociação.

O ideal seria acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho, entretanto, a proposta apresentada apenas o restringe, na medida em que obriga que o pedido de dissídio seja feito por ambas as partes, e não unilateralmente, e limita o poder da Justiça do Trabalho. Desta forma, ainda que permaneça algum incentivo para que as partes recorram à Justiça do Trabalho diante de alguma dificuldade um pouco maior, será necessário que exista consenso entre elas para que tal aconteça. Com isso, aumenta-se o espaço para a negociação coletiva e para o exercício do poder de negociação dos sindicatos.

2.3 Unicidade e imposto sindical

A valorização da negociação coletiva como forma de resolver conflitos entre trabalhadores e patrões, se, por um lado,

induz a um maior desenvolvimento do poder de organização e mobilização dos sindicatos, por outro, exige que se criem condições para que isso efetivamente ocorra, e os sindicatos sejam capazes de assumir a função de negociadores dos contratos e direitos coletivos dos trabalhadores, função que hoje é desempenhada pela Justiça do Trabalho.

Os sindicatos brasileiros são pouco organizados porque têm monopólio da representação dos trabalhadores e, por serem financiados por uma contribuição obrigatória que incide sobre a renda do trabalhador, não têm qualquer incentivo para defenderem seus interesses. Ou seja, um e somente um sindicato pode, por lei, representar os trabalhadores de uma determinada ocupação em uma determinada cidade. Uma vez instituído o sindicato, nenhuma outra organização poderá representar tal conjunto de trabalhadores na negociação coletiva. É o que se chama de unicidade sindical.

Ao mesmo tempo, uma vez legalmente instituído, o sindicato tem direito a um montante de recursos correspondente à parte do imposto sindical que é pago anualmente por todos os trabalhadores de uma determinada ocupação em uma determinada cidade. Portanto, não somente existe monopólio de representação, como também o financiamento desse monopólio se dá através de uma contribuição obrigatória por parte dos trabalhadores (um imposto).

Essas duas condições, em conjunto, geram uma situação na qual os sindicatos, uma vez constituídos, têm muito pouco incentivo para bem representarem os trabalhadores a eles filiados, pois têm a garantia da representação e de recursos financeiros para seu financiamento, independentemente de sua eficiência no processo de organização dos trabalhadores. Da mesma forma, os trabalhadores têm muito pouco incentivo para participarem das ações dos sindicatos e torná-los efetivamente representativos. Como resultado, podemos observar que uma grande parte dos sindicatos brasileiros são pouco atuantes,

muitas vezes ligados a projetos políticos totalmente inadequados a uma organização sindical, ou que existem apenas "no papel". Em outras palavras, é a ausência de competição e o financiamento estatal que geram sindicatos complacentes e lenientes, pouco atentos às demandas dos trabalhadores, como a maioria dos sindicatos brasileiros.

Na proposta de reforma, extinguem-se o monopólio de representação e o imposto sindical, permitindo-se a livre constituição de sindicatos e a possibilidade de os trabalhadores escolherem, livremente, se desejam se filiar a algum sindicato e a qual dos existentes. O objetivo é criar um ambiente de competição entre os diferentes sindicatos e centrais sindicais. A competição os forçaria a serem mais ativos e responsáveis diante das necessidades de seus filiados, como condição indispensável para sua sobrevivência. Sendo mais ativos e responsáveis, conseguiriam reforçar sua organização, tornando-se mais respeitáveis nas mesas de negociação.

3. Rotatividade, qualificação e produtividade

A segunda parte da reforma trata da questão da rotatividade da mão-de-obra no mercado de trabalho brasileiro e suas conseqüências deletérias para os trabalhadores. Analisar por que a atual legislação incentiva esse comportamento e quais as mudanças propostas para tornar o mercado de trabalho brasileiro mais "estruturado" é o objetivo desta seção.

A legislação atual induz à rotatividade por uma razão muito simples: porque incentiva o trabalhador pouco qualificado a querer ser demitido, quando as condições econômicas são favoráveis.

Um trabalhador com carteira assinada hoje, quando é demitido, retira seu FGTS, recebe uma multa de 40% sobre o montante desse fundo e tem acesso a um seguro-desemprego que varia de 3 a 6 meses e cujo benefício varia entre 1 e 3

salários mínimos. Ou seja, se o trabalhador permanece um ano no mesmo emprego ganhando 2 salários mínimos, recebe 13 salários (26 salários mínimos) ao longo da relação de emprego. Ao ser demitido, recebe o FGTS (2 salários mínimos), mais 6 salários de seguro desemprego (12 salários mínimos) e mais (0.40 x 2 salários mínimos) 80% de um salário mínimo. No total, recebe 14,8 salários mínimos. Destes 14,8 salários mínimos, 12,8 ele nunca receberia se permanecesse sempre no mesmo emprego.

Assim, ao ficar desempregado, o trabalhador receberia 57% do que recebeu enquanto trabalhava durante um ano e teria um ganho de renda de 49% em relação a permanecer sempre no mesmo emprego. É importante notar que quanto menos qualificado o trabalhador, menor seu nível salarial e maior o valor do benefício do seguro desemprego em relação a seu salário atual. Portanto, maior o incentivo para querer ser demitido após um certo tempo no mesmo emprego, caso a economia esteja em fase de crescimento e a taxa de desemprego seja baixa.

Como conseqüência dessa indenização – ou deveríamos dizer “gratificação”? –, se a economia está crescendo e a taxa de desemprego é baixa, o trabalhador pouco qualificado tem um grande incentivo a querer ser demitido. Daí observarmos que muitos trabalhadores forçam sua demissão, ou conseguem “acordos” com seus empregadores, por exemplo, devolvendo-lhes a multa, para serem demitidos e poderem retirar seu FGTS e receber o seguro desemprego. Dados do IBGE (PME 1998) mostram que, nas seis maiores regiões metropolitanas do país, mais de 65% dos trabalhadores que pediram demissão retiraram seu FGTS. Em 1990 (PNAD 1990), mais de 60% dos trabalhadores brasileiros que pediram demissão retiraram o FGTS. Nas seis maiores regiões metropolitanas do país, entre 64% e 74% dos trabalhadores que retiraram o FGTS pediram demissão, em 1998.

Por outro lado, enquanto está recebendo o seguro desemprego, interessa ao trabalhador permanecer “desempregado”, ainda que consiga um outro trabalho. Durante esse período, o incentivo é que, no novo emprego, ele não tenha a carteira de trabalho assinada pelo empregador ou trabalhe por conta própria. Dados da Pesquisa de Padrão de Vida (PPV) do IBGE de 1996/1997 mostram que 45% dos trabalhadores que recebiam o seguro desemprego estavam ocupados enquanto 37% eram inativos.

O ponto fundamental é que esse arcabouço institucional incentiva a rotatividade e a informalidade. Finalmente, como somente os trabalhadores com carteira de trabalho assinada têm direito a esses benefícios (FGTS, multa por demissão e seguro desemprego), os trabalhadores informais não têm qualquer proteção contra o desemprego e/ou a ausência eventual de renda. Estão totalmente desprotegidos.

Conscientes de que seus empregados menos qualificados têm tal incentivo, os empregadores têm pouco incentivo para investirem nesses trabalhadores, pois se arriscam a perder o investimento no momento em que o trabalhador quiser ser demitido. Como é praticamente impossível distinguir entre aqueles trabalhadores que irão se valer desse incentivo daqueles que não o farão, muito pouco investimento ocorre nas empresas para tais trabalhadores. Como os investimentos em qualificação por parte das empresas são baixos, os trabalhadores acabam sub-qualificados, com baixa produtividade e baixos salários. Cai-se em uma armadilha da desqualificação. Daí a afirmação de que o tipo de flexibilidade existente no mercado de trabalho brasileira é “perversa”.

A pergunta é como inverter esses incentivos.

A proposta em discussão tem por objetivo exatamente inverter o incentivo à rotatividade e à informalidade descrito acima. Pela proposta, a força de trabalho é dividida em dois grupos: os que recebem até 2,5 salários mínimos e os que recebem mais de 2,5 salários mínimos.

Para os que recebem até 2,5 salários mínimos, no primeiro ano da relação de trabalho, o seguro desemprego do trabalhador seria composto de duas partes: o FGTS que é depositado pelo empregador (8% do salário mensal) e mais um depósito mensal de 16% do salário do trabalhador, feito pelo governo. Isto significa que, ao final de um ano de emprego, o trabalhador tem depositado em seu fundo de seguro desemprego 3 salários integrais. A partir do primeiro ano, se ele permanece empregado no mesmo emprego, seu fundo de seguro desemprego passa a ser acumulado apenas pelos 8% do salário, correspondentes ao FGTS depositado pelo empregador. Portanto, a cada ano adicional de emprego, ele acumula um salário adicional em seu fundo de seguro desemprego. Ao final de 4 anos, ele teria seis meses de salário no fundo (note-se que, para o trabalhador que recebe 2,5 salários mínimos, o fundo teria 15 salários mínimos ao final de 4 anos).

Caso seja demitido ao longo desse período, ele tem direito a sacar 1/6 do que foi acumulado nesse fundo a cada mês. Ou seja, ele mantém seu salário durante seis meses de desemprego. Entretanto, se ele permanecer no emprego, ou seja, se não for demitido ou não pedir demissão, ele passa a ter acesso imediato às contribuições adicionais para o FGTS feitas pelo empregador, podendo, portanto, sacar esse dinheiro a qualquer momento sem qualquer condição prévia. Em outras palavras, tem um aumento de renda real imediato de 8% de seu salário.

Para os trabalhadores que recebem mais de 2,5 salários mínimos, o fundo do seguro desemprego seria composto da seguinte forma: 8% do salário mensalmente, correspondentes ao FGTS depositado pelo empregador, além de uma contribuição do governo de montante tal que, ao final do primeiro ano da relação de trabalho, ele tenha acumulado no fundo 3 salários de 2,5 salários mínimos. Note-se que a contribuição governamental cai à medida que o salário do trabalhador aumenta. Para os trabalhadores que recebem mais de 7,5 salários mínimos, a contribuição governamental cai para zero.

A partir do primeiro ano da relação de trabalho, o fundo passa a ser constituído apenas da contribuição do empregador para o FGTS (8% do salário, mensalmente). Quando esse fundo acumular 15 salários mínimos, o trabalhador passa a ter direito imediato aos depósitos adicionais realizados pelo empregador em seu FGTS, ou seja, tem um ganho real de renda de 8%. No caso do trabalhador que recebe 7,5 salários mínimos, isto ocorreria após dois anos de relação de trabalho. Caso o trabalhador seja demitido, ele teria direito a sacar 1/6 desse fundo a cada mês, o que seria seu seguro desemprego.

A multa de 40% do FGTS que hoje é paga ao trabalhador demitido seria substituída por outra que não teria qualquer relação com o tempo de serviço do trabalhador na mesma empresa mas seria um valor tal que não mudasse o custo de demissão para as empresas, em relação ao que ocorre hoje. A justificativa está no fato de que o rompimento unilateral da relação de trabalho cria externalidades negativas para os trabalhadores e para a economia como um todo, na medida em que anula os ganhos de produtividade gerados pelos investimentos realizados pelos trabalhadores em treinamento específico naquela relação de trabalho e, portanto, deve ter um custo para a empresa. Tal multa seria recolhida aos cofres governamentais e seria utilizada para financiar o aporte do governo ao fundo de seguro desemprego dos trabalhadores que recebem menos de 7,5 salários mínimos.

Ao contrário do que ocorre com a legislação atual, pela proposta, os trabalhadores que permanecerem mais tempo no mesmo emprego seriam premiados, pois teriam um aumento de salário real automático de 8%. Portanto, em lugar de incentivar a rotatividade, teria o efeito de incentivar a permanência durante mais tempo em um mesmo emprego, criando um incentivo para que maiores investimentos em

treinamento e qualificação ocorram dentro da empresa, eliminando a flexibilidade "perversa" hoje existente.

Como, pela proposta apresentada, o seguro desemprego dos trabalhadores com carteira de trabalho assinada passa a ser financiado pela multa paga pela empresa por demitir e pelo FGTS pago pelo empregador, os recursos que hoje são utilizados para financiar o seguro desemprego seriam poupados, o que corresponde a R\$ 4 bilhões por ano, aproximadamente. Isto abre espaço para que esses recursos sejam utilizados para financiar um programa efetivo de combate à pobreza no Brasil, criando-se assim uma proteção para os trabalhadores informais pobres.

A título de exemplo, poder-se-ia implementar um programa de bolsa-escola para famílias pobres. Por esse programa, o governo pagaria um salário mínimo para as famílias com filhos menores de 17 anos, desde que todos as crianças dessas famílias freqüentassem escolas públicas e mantivessem todos os requisitos quanto aos cuidados de saúde definidos pelo governo. Com os recursos liberados pela proposta, tal programa poderia contemplar 2.450.980 famílias. Como, em média, as famílias brasileiras têm 4 membros, tal programa beneficiaria 9.803.921 pessoas. Como o Brasil tem 40 milhões de pessoas que vivem em famílias que têm uma renda per capita menor do que um salário mínimo, tal programa tiraria da pobreza 1/4 das famílias brasileiras, além de investir na educação das crianças pobres, o que reduziria a probabilidade de que elas permaneçam pobres no futuro.

Portanto, além de reduzir a rotatividade e aumentar a qualificação, a produtividade e os salários dos trabalhadores formais, tal programa teria o efeito de reduzir em 1/4 a pobreza no país, e criaria um grande incentivo para manter as crianças nas escolas, reduzindo a pobreza no futuro.

4. Conclusões

Em resumo, mostramos neste artigo que a atual legislação elege a Justiça do Trabalho como o *locus* privilegiado da negociação entre trabalhadores e empresas, dando a ela um grande poder de decisão sobre as condições de trabalho no país. Como resultado, inibe a negociação coletiva, o crescimento e a organização dos sindicatos. Ao mesmo tempo, torna as decisões referentes a condições de trabalho, emprego, salários etc., totalmente exógenas em relação às condições econômicas das empresas e do mercado de trabalho. O resultado desse arranjo institucional é um grande incentivo à informalidade, desincentivo à negociação coletiva e leniência sindical.

Isso não é propriamente uma surpresa, pois um dos principais objetivos do legislador quando a CLT foi criada era exatamente retirar a negociação da empresa e colocá-la na Justiça do Trabalho. Com isso, transformava-se o conflito natural entre trabalhadores e empregadores pela distribuição do produto gerado em uma questão de justiça e não de força e organização relativa das partes.

Mostramos também que a proposta de reforma em andamento inverte esses incentivos, induzindo as partes a valorizarem a negociação coletiva e tornando este o *locus* privilegiado das decisões referentes à relação de trabalho. Isso aumentaria o poder de organização dos trabalhadores e dos sindicatos e sua capacidade de negociação.

A segunda parte da reforma tem por objetivo tornar o mercado de trabalho brasileiro mais "estruturado", sem com isso torná-lo rígido, invertendo os incentivos à rotatividade da mão-de-obra hoje existentes. Com isso, o que se pretende é reduzir a informalidade e a rotatividade, aumentar a produtividade e os salários reais e reduzir a pobreza. Dizer que a proposta tem por objetivo aumentar a flexibilidade do mercado

de trabalho e reduzir os direitos dos trabalhadores é ou desconhecê-la ou não a ter entendido.

Certamente, muitas dessas propostas podem e devem ser melhoradas ao longo do processo de discussão que elas pretendem estimular. Entretanto, a postura de que qualquer proteção ao trabalhador tende a aumentar seu bem-estar é equivocada e precisa ser desmistificada para que se possa redesenhar a legislação trabalhista induzindo redução da rotatividade e da informalidade, ganhos expressivos de produtividade e de salários reais no Brasil. Na verdade, depois de mais de cinquenta anos de vigência da atual legislação, os resultados em termos de desempenho do mercado de trabalho brasileiro, nível de organização e poder de negociação dos sindicatos, ganhos de salários reais, investimento em qualificação e treinamento, redução das desigualdades de renda etc., não são muito brilhantes. A reforma é de fundamental importância para que o país consiga incorporar as novas tecnologias, sem gerar aumento da desigualdade e da taxa de desemprego.

Resumo

O artigo discute os objetivos e o conteúdo das propostas que foram apresentadas pelo governo para reformar a legislação trabalhista no Brasil, tendo em vista que a atual legislação está ultrapassada e é incapaz de regular de forma eficiente as relações entre trabalhadores e empregadores no país.

Partindo de que a atual legislação elege a Justiça do Trabalho como o locus privilegiado da negociação entre trabalhadores e empresas, mostra-se que, desta forma, ela inibe a negociação coletiva, o crescimento e a organização dos sindicatos, além de tornar as decisões referentes a condições de trabalho, emprego, salários etc, totalmente exógenas em relação às condições econômicas das empresas e do mercado de trabalho. Constata-se que o resultado desse arranjo institucional é um grande incentivo à informalidade, desincentivo à negociação coletiva e leniência sindical.

Finalmente, mostra-se como o programa do governo tem como principais objetivos a valorização da negociação coletiva, a criação de condições para o desenvolvimento de sindicatos fortes e organizados, bem como a redução da rotatividade e da informalidade.