

# **Políticas de trabalho e emprego**

IAEUGT

# Pleno emprego

- O pleno emprego é uma aspiração de todas as sociedades e governos, mas o seu alcance envolve muitas contradições que devem ser adequadamente resolvidas nas políticas e ações, tanto governamentais como privadas.
- Preliminarmente deve se entender que pleno emprego não é trabalho para todos, mas o trabalho remunerado de quem quer trabalhar.
  - A base é a população economicamente ativa, que envolve a população adulta, porém nem todos estão interessados num emprego ou numa atividade laboral remunerada.
    - Há um grande contingente de “donas de casa” que preferem cuidar da família, sem se dispor a ingressar no “mercado de trabalho”.
    - Há ainda os que preferem uma pensão – ainda que reduzida – do que enfrentar o mercado de trabalho.

# A base produtiva

- O trabalho é um recurso da atividade produtiva, dependendo do volume da mesma.
- Essa, por sua vez, depende da existência de uma demanda e da sua condição competitiva para ser escolhida por essa demanda.
- No mercado interno, a demanda decorre da renda, o que estabelece um circuito entre produção – trabalho – sua renda – demanda.
  - Esse circuito não ocorre de pronto e durante o mesmo pode envolver desequilíbrio que geram a inflação.
- Por outro lado, a competição hoje é internacional, de tal forma que uma demanda nacional pode ser atendida pela produção externa.

# Círculos viciosos e virtuosos

- Partindo da existência de uma demanda nacional gerada por uma massa salarial, se essa demanda é atendida por uma produção nacional, essa gera mais renda para o trabalho, elevando a massa salarial e mais demanda, formando um círculo virtuoso.
- Mas se essa demanda é atendida por uma produção externa, com trabalho que não transforma a renda em demanda nacional, pode-se formar um círculo vicioso, que irá resultar numa queda da produção, menos trabalho, menos renda, menos demanda e menos produção.

# Por que então importar?

- De uma parte para suprir recursos inexistentes no país, seja de matérias primas como de bens finais.
  - Poderá sempre haver a possibilidade de materiais ou produtos alternativos nacionais, porém nem sempre com a qualidade ou custos competitivos;
- De outra parte porque o produto importado atende melhor as necessidades ou aspirações do demandante, o que, em síntese, significa que o produto nacional não é competitivo.

# O custo do trabalho na competitividade

- A competitividade do produto depende, entre outros fatores, do fator trabalho, em termos de capacidade, produtividade e custos.
  - A capacidade está relacionada com a qualificação profissional, principalmente em relação às novas tecnologias;
  - A produtividade se relaciona com o treinamento (ou segundo um termo inadequado o adiestramento) para produzir mais e melhor (sem defeitos);
  - Os custos envolvem os salários diretos e indiretos do trabalhador, assim como os encargos sociais.

# Conflitos e interesses comuns

- O produtor entende que os encargos sociais são muito elevados e batalha pela sua redução;
  - Por outro lado o Governo e a Previdência não querem perder receitas;
- Busca a compressão dos salários, entrando em conflito com os trabalhadores que reivindicam salários melhores;
- Já os treinamentos para produtividade devem ser predominantemente internos, para melhoria das produtividades específicas, com custos absorvidos pelos próprios produtores;
- A capacitação prévia deve ser do sistema educacional, principalmente de responsabilidade pública.

# Trabalho decente

- O produtor deve, não só pagar remunerações mínimas, como dar condições adequadas de trabalho e benefícios que caracterizem o trabalho decente.
  - Não podem utilizar trabalhadores em regime similar ao da escravidão;
  - O ambiente de trabalho deve ser salubre;
  - O empregador deve conceder os benefícios



# Objetivos das políticas públicas do trabalho (segundo a visão dos trabalhadores)

- Sustentar o crescimento das atividades utilizadoras do trabalho;
- Elevar a participação dos empregos formais dentro do universo do trabalho;
- Promover a formalização dos trabalhadores autônomos ou microempresários;
- Conciliar os “confrontos” entre empregadores e empregados:
  - Fazer prevalecer o negociado sobre o legislado;
- Garantir o trabalho decente:
  - Fazer cumprir as disposições constitucionais.
- Garantir ambientes adequados de trabalho
- Fortalecer a organização sindical dos trabalhadores

# Rotatividade

- A rotatividade é boa ou ruim?
  - Para os empregados?
    - Em principio é ruim, porque significa perda do emprego, mas pode ser boa como processo pois evita a acomodação e a manutenção dos salários, mas sem melhorias.
    - Em alguns casos pode ser bom, pois o valor do aviso prévio vai se tornando menos relevante.
  - Para o conjunto dos trabalhadores:
    - Pode ser bom, com oportunidade de trabalho para mais trabalhadores.

# Situações de rotatividade

- Empregos em projetos, ou seja, com começo, meio e fim, situação típica de obras, com dispensa parcial dos trabalhadores com término de fases da obra e praticamente total, com a entrega da obra.
- Substituição de trabalhadores em função de introdução de novos equipamentos, novos processos ou inovações tecnológicas;
- Substituições para redução de custos, com dispensa de empregados de maior remuneração e contratação de outros de menor remuneração:
  - Com perda de produtividade;
  - Sem perda de produtividade

# Construção civil

- A rotatividade na construção civil é inevitável, mas seus efeitos podem ser mitigado por um planejamento que levem a menores variações entre picos e vales e continuidade de obras, principalmente, de obras públicas.
  - Os sindicatos devem se posicionar a favor de “achatamento” mas com continuidade de obras de tal forma que ao término de uma logo comece outra, mantendo os empregos dentro das construtoras.

# Inovações

- As inovações, principalmente nas indústrias, são condição essencial para a competitividade.
  - Não se pode ser contra.
  - Mas é preciso ter salvaguardas para compensar as perdas de empregos.
- Quais seriam essas salvaguardas?

# Informalidade

- Do que decorre a informalidade?
  - De iniciativa do trabalhador:
    - Elevado custo tributário na fonte;
    - Desinformação sobre os mecanismos simplificados de formalização;
  - De iniciativa do tomador dos serviços:
    - Elevada carga tributária sobre o pagador (principalmente o INSS);
    - Elevado custo de desligamento (aviso prévio e provisões);
    - desinformação

# Redução da informalidade

- “Desoneração” da folha de pagamentos:
  - Ampliar os setores atendidos;
- Maior amplitude e rigor na fiscalização
  - Devida consideração dos impactos e das alternativas de trabalho;
- Maior informação sobre os mecanismos simplificados de formalização.

# Cooperativa x empregos

- A cooperativa de trabalho é uma solução, ou um problema adicional?
  - Como evitar que a cooperativa seja utilizada como mero mecanismo de evasão da CLT?
  - A cooperativa de catadores é uma solução de trabalho decente?
    - Como equacionar a organização do trabalho dos triadores de recicláveis?
      - Empresas, associações, cooperativas?