



Consultoria de Orçamentos e Fiscalização Financeira

Estudo Técnico n° 23/2020

Uma Visão Geral do Mercado de Trabalho no Brasil

Trabalho e Previdência Social
Túlio Cambraia

Brasília, Julho/2020

Sumário

| | |
|--|----|
| Introdução | 2 |
| 1. O mercado de trabalho contemporâneo | 5 |
| 2. Números do mercado de trabalho no Brasil..... | 15 |
| 3. Medidas adotadas para preservação do emprego e das empresas durante o período de enfrentamento da Covid-19 | 26 |
| 4. Impacto orçamentário e financeiro das medidas para preservação das empresas e manutenção dos empregos e da renda dos trabalhadores..... | 32 |
| 5. Expectativas sobre o mercado de trabalho pós-pandemia | 35 |
| Considerações finais | 39 |



- 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.*
- 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.*
- 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.*
- 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.*

Artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos - ONU

Introdução

A sociedade tal como a conhecemos hoje é fruto de acontecimentos ocorridos a partir do século XVIII. As revoluções burguesas puseram fim ao absolutismo e propagaram os ideais da Revolução Francesa consagrados na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Por sua vez, a revolução industrial, que se iniciou na Inglaterra no final do século XVIII e se espalhou pelo continente europeu ao longo do século XIX, transformou o sistema produtivo, com aumento considerável da produção de mercadorias em razão da substituição da manufatura para a maquinofatura.

Em consequência, inúmeras mudanças nas relações sociais e de trabalho foram observadas. O avanço tecnológico permitiu melhorias nas áreas da agropecuária, da medicina, dos transportes e das telecomunicações. As cidades cresceram com a migração dos camponeses para os centros urbanos. Surgiram o proletariado e o sindicato com o advento do capitalismo industrial. O desenvolvimento do sistema financeiro levou à consolidação do capitalismo.

Essas transformações continuam e há expectativas de mudanças radicais na forma de viver, trabalhar e se relacionar com a chegada do que muitos têm chamado de a quarta revolução industrial. Esta fase já está acontecendo e deve ser marcada pela automação e robotização, com consequente redução do trabalho humano em determinadas ocupações. Além disso, deve ser intensificado o uso de serviços digitais.



Todas essas mudanças foram acompanhadas por crises ao longo do tempo, característica marcante do regime de acumulação capitalista. A primeira metade do século XIX foi marcada por guerras e revoluções. Ao longo do século XX ocorreram as duas grandes guerras mundiais, a grande depressão de 1930, a crise do petróleo na década de 1970 e a crise cambial no final da década de 1990. Já, na primeira década do século XXI, a crise financeira nos Estados Unidos em 2008. Nos últimos anos, como consequência da crise financeira ou continuação dela, observamos um período de recessão e estagnação econômica mundial, tendo entre suas causas a elevação da dívida pública nos países ricos.

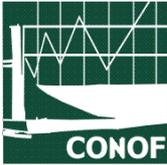
Com a economia global ainda fragilizada, mas que dava sinais de que começava a se recuperar, surge uma crise sanitária com consequências desastrosas imensuráveis. Trata-se da pandemia provocada pela Covid-19. A doença é pouco conhecida e ainda não há tratamento. Apesar da sua baixa letalidade em comparação com outros vírus, a velocidade com que a doença se propaga e a gravidade dos sintomas podem levar ao colapso do sistema de saúde. Exemplo dessa situação aconteceu na Itália, em que o sistema de saúde correu o risco de entrar em colapso, como foi o caso noticiado na mídia nacional.¹

Em razão disso, os países têm adotado medidas para conter a disseminação da doença, como o distanciamento físico e a quarentena. A ideia é reduzir o fluxo das pessoas, ou seja, evitar que elas se desloquem e se aglomerem. Também, muitas atividades foram paralisadas, com consequências drásticas para a economia.

Os organismos internacionais acreditam que a crise provocada pela Covid-19 será a mais grave desde o fim da Segunda Guerra Mundial. De acordo com a OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico), a economia mundial deve encolher 6,0% em 2020. E, se houver uma segunda onda de contágios, a queda pode chegar a 7,6%.² De acordo com Laurence Boone, economista-chefe da OCDE, até o final de 2021, a perda de rendimentos irá superar

¹ <https://saude.estadao.com.br/noticias/geral,sistema-de-saude-da-italia-em-risco-de-colapso-por-cao-da-coronavirus-um-alerta-para-o-mundo,70003232061>.

² <https://brasil.elpais.com/economia/2020-06-10/ocde-preve-recuperacao-lenta-e-desigual-da-economia-mundial-depois-da-cao-da-coronavirus.html>



a de qualquer outra recessão dos últimos 100 anos fora dos períodos de guerra, com consequências nefastas para as pessoas, as empresas e os governos.³

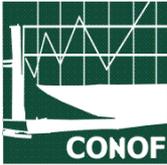
No Brasil, não é diferente. Há alguns anos, temos vivenciado uma crise econômica que se agravou a partir de 2014, com sucessivos déficits primários e consequente elevação da dívida pública. E, com a economia ainda cambaleante, enfrentamos uma pandemia que vem provocando repercussões econômicas gravíssimas. Ou seja, a economia nacional não estava bem quando o surto da Covid-19 atingiu o Brasil.

Além da dívida pública crescente, o mercado de trabalho apresentava elevada taxa de desemprego e o governo estabelecia medidas para reverter o quadro. No Governo Temer, foi aprovada a reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que modificou diversos dispositivos da CLT e criou o contrato de trabalho intermitente. O atual governo editou a MP 905, de 11 de novembro de 2019, a fim de instituir o contrato de trabalho verde e amarelo e promover outras alterações na legislação trabalhista. No entanto, em face do estado de calamidade pública causado pela Covid-19, a MP 905/2019 foi revogada. Ademais, outras medidas para aquecimento da economia foram aprovadas no período pré-pandemia, como flexibilização das regras para liberação de recursos do FGTS e do PIS/PASEP ao trabalhador a fim de aumentar o consumo.

Com o agravamento da situação em virtude do estado de calamidade pública causada pela Covid-19, a OCDE estima que o PIB nacional sofra uma queda de 7,4%, em 2020, no melhor cenário. Em caso de uma segunda onda de contágio, a redução pode chegar a 9,1%. Neste panorama, a taxa de desemprego poderá atingir 15,4% em 2021. O Boletim Macro, de julho de 2020, publicado pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas, com base em informações mais recentes do mercado de trabalho brasileiro, contém expectativa de taxa de desemprego média de 13,3% em 2020.⁴

³ "By the end of 2021, the loss of income exceeds that of any previous recession over the last 100 years outside wartime, with dire and long-lasting consequences for people, firms and governments." *OECD (2020), OECD Economic Outlook, Volume 2020 Issue 1: Preliminary version*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0d1d1e2e-en>.

⁴ Disponível em: https://portalibre.fgv.br/sites/default/files/2020-07/boletimmacroibre_2007_0.pdf.



As previsões indicam que milhões de pessoas perderão seus empregos e muitas empresas deverão falir. Além disso, a recuperação da economia deverá ser lenta. Pode até ocorrer uma recuperação gradual e parcial da economia em 2021, segundo expectativas da OCDE.

Diante desse cenário preocupante, será necessário refletir sobre o papel do Estado e de políticas públicas voltadas para a proteção das pessoas em situação de vulnerabilidade, o mercado de trabalho e a recuperação da economia. Este estudo pretende contribuir para as discussões sobre esses assuntos mediante a apresentação de dados e informações sobre a matéria trabalhista.

Inicialmente, apresentamos a situação do mercado de trabalhos às vésperas da pandemia causada pela Covid-19 por meio de um breve apanhado histórico e de seu comportamento com base em indicadores estimados a partir dos microdados da PNAD e da PNAD Contínua, divulgados pelo IBGE. Depois, relatamos as medidas adotadas até o momento para a preservação do emprego e das empresas durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020. Ao final, apontamos as expectativas para o pós-coronavírus referente ao mercado de trabalho com base no que tem sido divulgado sobre o tema.

1. O mercado de trabalho contemporâneo

O período compreendido entre o fim da Segunda Guerra Mundial e o início da década de 1970 são considerados os anos dourados do capitalismo. Segundo Bresser-Pereira (2010, p. 54), esse intervalo foi caracterizado por mercados financeiros regulados, estabilidade financeira, elevadas taxas de crescimento econômico e uma redução da desigualdade.

Todavia, o arrefecimento do crescimento econômico dos países desenvolvidos no final dos anos de 1960 e as crises que se desencadearam ao longo da década de 1970⁵ resultaram em mudanças profundas no mundo contemporâneo. O modelo macroeconômico keynesiano deu lugar a outro de

⁵ Fim do sistema Bretton Woods, com a declaração da inconvertibilidade do dólar em ouro, em 1971; e as crises do petróleo, em 1973 e 1979.



ideologia neoliberal. O centro dinâmico de acumulação capitalista deslocou-se do setor produtivo para o financeiro.

Como esclarecem Bedin e Nielson (2013, p. 38), as crises dos anos de 1970 produziram uma notável virada histórica que levaram,

por um lado, a uma crescente relativização das ideias socialistas, a uma forte crítica da participação do Estado na economia e à refutação das principais teses desenvolvidas por John Maynard Keynes – ou seja, conduziu ao abandono de tudo aquilo que estruturou o período histórico responsável pela construção do estado de bem-estar e pelo reconhecimento dos direitos econômicos e sociais – e, por outro, à adoção das ideias neoliberais, à defesa da tese do estado mínimo e à supremacia das ideias monetaristas. Daí, portanto, em síntese, a substancial diferença existente entre a crise dos anos setenta do século 20 e as demais crises conjunturais do mesmo século: ela nos conduziu a uma nova hegemonia política, econômica e social – designada de neoliberal – e a um novo modelo de sociedade – chamado de pós-moderno.

Segundo Krein (2013, p. 15),

A reorganização da ordem econômica e política, caracterizada pela globalização financeira, redefiniu o papel do Estado, voltado fundamentalmente para o atendimento das necessidades de acumulação de riqueza abstrata do capital em detrimento de um processo de desenvolvimento econômico voltado para o benefício da coletividade tanto no que diz respeito à produção quanto à distribuição. Por conseguinte, o Estado nacional, na atual ordem globalizada, foi assumindo a lógica privada na busca da eficiência e eficácia, o que significou realizar privatizações, reformas administrativas na perspectiva de enxugar o seu tamanho e de reduzir a sua importância na garantia para o pleno exercício da cidadania (civil, política e socioeconômica).

Além disso, para o autor (2013, p. 15/16),

O neoliberalismo não significou somente um conjunto de políticas públicas (privatizações, reforma administrativa, etc.), uma vez que sua hegemonia também se manifestou na existência de um conjunto de valores conservadores que reforça o individualismo e o particularismo. Sob a sua hegemonia foram ganhando força as teses que introduziram mecanismos de concorrência entre os trabalhadores e os responsabilizando pelas situações em que se encontravam no mercado de trabalho.



As transformações baseadas em valores neoliberais se manifestaram no setor produtivo por meio de uma reestruturação das formas de produção. Até então, o modelo hegemônico era o fordismo, que se funda na administração científica combinada com o uso de novas tecnologias. De acordo com Lipietz (Kremer e Faria, 2005, p. 267),

o fordismo deve ser entendido como “um regime de acumulação e um modo de regulação”. Como regime de acumulação, apresenta os seguintes pontos centrais:

- produção em massa de mercadorias, em que ocorre separação entre a concepção e a execução, aliada à crescente mecanização do processo produtivo, levando à elevação constante dos níveis de produtividade;
- crescente poder aquisitivo dos trabalhadores de acordo com o aumento de sua produtividade;
- estabilidade das taxas de lucro, com utilização plena da capacidade produtiva e pleno emprego.

Como modo de regulação, (...) o compromisso fordista comportava os seguintes ingredientes:

- legislação sobre o salário mínimo e as convenções coletivas, levando à sua generalização, e indução do aumento do poder aquisitivo dos trabalhadores de acordo com o aumento da produtividade;
- previdência social que leve a população a se manter como consumidora, mesmo quando impedida de exercer alguma atividade assalariada;
- emissão de moeda, controlada pelo banco central, de acordo com as necessidades da economia, levando à desvinculação entre a moeda em circulação e reservas em ouro.

Ainda, segundo Lipietz (Kramer e Faria, 2005, p. 267),

o ‘compromisso fordista’ realizava a conexão entre produção de massa crescente e consumo de massa crescente. Foi recebido pelo mundo inteiro no desfecho da guerra como o *American way of life*, um modelo produtivista e ‘hedonista’, isto é, fundado na busca da felicidade através do aumento das mercadorias consumidas por todos.

Esse modelo começou a enfraquecer no final dos anos de 1960. De acordo com Antunes (Kramer e Faria, 2005, p. 268), os principais traços de seu esgotamento foram os seguintes:



- a) redução da taxa de lucro, motivada, entre outros, pelo aumento do preço da força de trabalho e pelas lutas sociais ocorridas nos anos 1960;
- b) incapacidade do modelo em se adaptar à retração de consumo gerada pelo desemprego estrutural que então começa a se manifestar;
- c) aumento da esfera financeira, que inicia um processo de autonomização ante os capitais produtivos, tornando-se o campo prioritário para a especulação;
- d) concentração do capital gerada pelas fusões de empresas;
- e) crise do Estado de bem-estar social, levando à retração dos gastos públicos.

O declínio do modelo fordista abre espaço para o processo de reestruturação produtiva, com características mais flexíveis e inspiradas no modelo toyotista. De acordo com Kremer e Faria (2005, p. 268),

Da crise atravessada pelo regime de acumulação fordista emerge um processo de reestruturação que, por um lado, procura dotar os espaços fabris de características mais flexíveis para a produção de mercadorias, pela utilização de novas tecnologias físicas de base microeletrônica e pela implementação de novas formas de organização e gestão do trabalho, com especial ênfase no modelo toyotista.

Tal modelo foi desenvolvido no Japão em um momento em que sua economia estava enfraquecida pelas consequências da guerra. Diante disso, o processo de produção se preocupou em evitar o desperdício e os gastos exorbitantes. Assim, o toyotismo se caracteriza pela produção somente do necessário com a máxima qualidade. Além disso, a produção em escala reduzida permite diminuição do estoque e maior diversificação dos produtos, inclusive com customização. Quanto à mão de obra, os trabalhadores devem ser multifuncionais, ou seja, eles são treinados para conhecer todo o processo de produção.

Um aspecto marcante do toyotismo é a redução da mão de obra para o estritamente necessário à elaboração do produto. Isso é colorário do combate ao desperdício, entendido como qualquer elemento de produção que não agregue



valor ao resultado final. Assim, o toyotismo é visto como um modelo poupador de mão de obra, o que conduz ao desemprego estrutural.

Aliado a isso, o desenvolvimento tecnológico agrava o problema, uma vez que permite a redução de postos de trabalho. Ou seja, o trabalho humano passa a ser dispensável, visto que pode ser substituído por equipamentos e máquinas inteligentes, e as oportunidades de emprego tornam-se cada vez mais escassas.

Diante dessa nova realidade, tem-se buscado formas mais flexíveis para o emprego da mão de obra a fim de atrair investimentos externos, desonerar os empregadores e melhorar a competitividade das empresas. Nesse sentido, há a tendência de reduzir a interferência do Estado na relação trabalhista em favor de acordos e convenções coletivas. Como afirma Alvarez (2017, p.127),

A precarização do trabalho acentuou-se internacionalmente a partir da reestruturação produtiva (com a deslocalização da produção e a redução do Estado) posterior as crises econômicas da década de 1970, sendo defendida por alguns setores empresariais, financeiros e burocráticos como uma forma de aumentar a competitividade e reativar a economia, ao tempo que foi contestada por múltiplos setores sociais criticando um detrimento dos direitos trabalhistas e da qualidade de vida da maioria da população.

Cada país reagi a essas transformações em seu tempo e a sua maneira, tendo em conta sua história e as forças sociais envolvidas. No Brasil, tais eventos começaram nos anos de 1980. No entanto, ganharam impulso no final daquela década e início dos anos de 1990. Segundo Krein (2013, p. 15),

(...) a partir dos anos de 1990, o Brasil faz a opção de inserir na lógica da globalização financeira. O Brasil incorpora, de forma tardia e singular, a agenda da flexibilização das relações de trabalho. Tardia em relação aos países centrais, pois ela aparece com intensidade nos anos de 1990 no contexto de uma crise econômica, da abertura comercial e financeira com valorização cambial, da redefinição do papel do Estado, da reestruturação produtiva e da opção política pelo neoliberalismo.

Alves (2009, p. 193) nos informa que

A política neoliberal de abertura comercial do governo Collor, que prossegue no decorrer da década sob os governos Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, significou a destruição de cadeias produtivas na indústria brasileira, com empresas sendo fechadas por não conseguirem



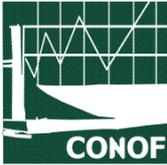
concorrer com produtos estrangeiros, e, portanto, o crescimento do desemprego de massa. Nesse período, as grandes empresas foram obrigadas a intensificar a reestruturação produtiva colocando o sindicalismo na defensiva diante do cenário hostil - governos anti-sindicalistas e recessão econômica com desemprego crescente.

Depois do período recessivo do governo Collor (1990-1992), a economia brasileira tem uma pequena retomada em virtude dos efeitos positivos da estabilização monetária propiciada pelo Plano Real. Entretanto, o crescimento da economia brasileira não se sustentou diante das vulnerabilidades da política econômica neoliberal e dos influxos da crise dos mercados mundiais (a partir de 1995, com a crise mexicana e logo a seguir, em 1996, com a crise asiática). Por isso, na década de 1990, o PIB tem trajetória incerta e crescimento medíocre.

Diante desse cenário, caracterizado pela globalização e financeirização do setor produtivo, a legislação trabalhista vem sofrendo mitigações em suas disposições protetivas, com redução da interferência estatal, a fim de se adequar à nova realidade. Nesse sentido, as alterações visam conter o aumento do desemprego e desonerar as empresas do custo da mão de obra. De acordo com Cardoso Jr. (2002, p. 899),

(...) as mudanças recém-aprovadas têm como objetivo continuar o processo de flexibilização do sistema brasileiro de relações de trabalho, com vistas a desonerar os empregadores dos custos do trabalho, vale dizer, dos custos referentes às condições de uso (contratação, demissão e jornada de trabalho), remuneração (individualização dos contratos e dos salários), proteção (qualificação e direitos trabalhistas) e de negociação coletiva (reforma sindical e da Justiça do Trabalho). Tal estratégia de flexibilização prima pela alteração gradual e pontual de itens importantes da legislação trabalhista e social consagrada na CLT e na Constituição de 1988, sendo que apenas de uma perspectiva macro e retrospectiva adquirem a dimensão de uma reforma abrangente do sistema de relações de trabalho do País.

Conforme leciona Krein (2013, p. 17), a flexibilidade das relações trabalhistas no cenário atual possui dois sentidos bem definidos. Primeiro, oferecer maior flexibilidade às empresas na definição do uso, da contratação e da remuneração. Segundo, reduzir os custos mediante o ajuste de volume de produção e do preço da mão de obra.



As flexibilizações das relações de trabalho por meio de alterações na legislação trabalhista desde o fim dos anos de 1980 se concentram no final da década de 1990 e início dos anos 2000 e, recentemente, após 2015. São várias as situações verificadas no período, entre as quais elencamos algumas para melhor a compreensão da matéria.

Começamos pela Constituição Federal, promulgada em 5 de outubro de 1988. Em seu texto, há autorização para a flexibilização das disposições trabalhistas ao prever, no art. 7º, VI, XIII e XIV, a prevalência da convenção e do acordo coletivo em relação às disposições legais sobre as matérias a que se referem.

A Convenção 158 da OIT foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, e vigorou até 20 de novembro de 1997, em face da denúncia promovida pelo Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. A Convenção, que teve vigência curta, estabelecia garantias ao trabalhador contra a dispensa unilateral por parte do empregador. De acordo com suas disposições, a relação de trabalho não se encerra a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Além disso, se o término da relação de trabalho for motivado pelo comportamento ou desempenho do trabalhador, deverá ser dada a este a oportunidade de se defender das acusações feitas contra ele. Também, no caso de a relação de trabalho ser dada por terminada, o trabalhador terá direito a um prazo de aviso prévio ou a uma indenização, salvo se ele for culpado por uma falta grave.

Para Cardoso Jr. (2002, p. 907),

Com a não-adesão do Brasil a essa convenção da OIT, a legislação brasileira omite-se de proteger (ou ao menos de disciplinar) as dispensas imotivadas por parte do empregador. Na prática, trata-se de uma medida que estimula ainda mais a flexibilidade e a rotatividade no mercado de trabalho nacional.

A Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, ampliou as hipóteses de contrato por prazo determinado. Segundo o diploma legal, as convenções e os acordos coletivos de trabalho podem instituir contrato de trabalho por prazo determinado em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento,



para admissões que representem acréscimo no número de empregados. A quantidade de empregados contratados por prazo determinado deve observar o limite estabelecido no instrumento de negociação coletiva e não pode ultrapassar os percentuais legais. A fim de estimular tais contratações, foram estatuídos incentivos fiscais⁶ para os referidos contratos, a saber:

- a) redução, pela metade, das contribuições sociais destinadas ao Sistema S e ao Incra, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;
- b) diminuição da alíquota do FGTS para 2%.

Ademais, a Lei nº 9.601/1998 alterou os §§ 2º e 3º do art. 59 da CLT. Tal mudança representou a instituição do banco de horas, uma vez que permitiu que as horas de trabalho excedentes pudessem ser compensadas em outro dia, no período de 120 dias. Atualmente, em razão da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), a compensação pode ser realizada no prazo de um ano.

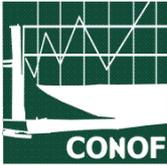
Segundo Krein (2007, p. 228),

o banco de horas foi introduzido, particularmente no Brasil, como forma de aumentar o poder da empresa de determinar a jornada. Assim, em diversos estudos realizados, o banco de horas geralmente aparece como algo que não tem a simpatia dos trabalhadores, pois reduz a remuneração e desorganiza a sua vida social e familiar sem, no entanto, ter claras contrapartidas na perspectiva da manutenção do emprego. Da mesma forma, é objeto de grande conflito e não tende a fortalecer a organização sindical nem a negociação coletiva.

Portanto, o avanço da modulação da jornada está consolidando a tendência de acentuar a racionalização da utilização do tempo de trabalho e também possibilitando que as empresas lancem mão, quando necessitam, de uma jornada maior sem efetuar um pagamento adicional ao trabalhador. Racionaliza a utilização do tempo e rebaixa o custo da remuneração do trabalho.

A MP 1.709, de 6 de agosto de 1998, criou o trabalho a tempo parcial. Com a reedição da medida provisória, suas normas foram inseridas na CLT, que atualmente regulamenta a matéria, com a redação dada pela MP 2.164-41, de

⁶ O prazo do benefício era de 18 meses, inicialmente. Porém, foi ampliado para 60 meses por meio da MP 2.164-41, de 27 de junho de 2001.



24 de agosto de 2001. Considera-se trabalho a tempo parcial aquele cuja jornada de trabalho não exceda a vinte e cinco horas semanais. O salário é proporcional ao valor pago aos empregados em tempo integral que cumprem as mesmas funções. Também, o período de férias é determinado de forma proporcional à jornada de trabalho. As normas relativas a essa modalidade valem para novas contratações e para os empregados atuais da empresa. Neste caso, deve haver manifestação expressa do interessado na adoção do regime, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

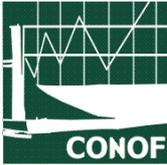
A MP 794, de 29 de dezembro de 1994, dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas. A medida provisória foi reeditada inúmeras vezes até sua conversão na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2001. De acordo com as disposições legais, a participação nos lucros e resultados:

- a) serve como um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como um incentivo à produtividade;
- b) não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade;
- c) pode ser deduzida como despesa operacional pela pessoa jurídica, para efeito de apuração do lucro real.

Além disso, todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, podem ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

Para Cardoso Jr. (2002, p. 913), com a regulação da participação dos lucros e resultados,

(...) o Governo desonerou a transferência de recursos das empresas para os empregados a um custo mais baixo, pois o valor acertado na PLR não entra no cálculo das contribuições e dos direitos trabalhistas. Além disso, na prática, a PLR viabilizou a substituição de cláusulas de reajuste dos salários por cláusulas ligadas à participação nos lucros e resultados das empresas, o que significa, por um lado, redução global dos custos mensais



do trabalho e, por outro, desafogo das pressões sindicais por reajustes periódicos.

Conforme Krein (2013, p. 20),

No setor privado, destaca-se o programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), em que o seu valor cresceu mais do que o salário médio, que teve algum aumento real. O problema, entre muitos outros, é que a PLR fragiliza as fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente da seguridade social e tende a quebrar a solidariedade entre os trabalhadores.

A nova lei de falência, Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, limita a preferência do crédito trabalhista em 150 salários mínimos por credor (art. 83). O excedente é classificado como crédito quirografário, o que significa que, ao final do processo de liquidação da massa falida, terá pouca chance de ser quitado. No caso de empresa em recuperação judicial, o parágrafo único do art. 54 estabelece o prazo de 30 dias para pagamento dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 meses anteriores ao pedido de recuperação judicial, limitados a 5 salários mínimos.

O tratamento aos créditos trabalhistas dado pela lei atual é pior do que no diploma lei anterior. Antes, não havia limitação de valor para a definição da preferência. De acordo com a regra vigente, o crédito trabalhista pode não ser pago na sua integralidade, o que equivalerá, na prática, a uma redução salarial. A irreduzibilidade salarial é direito do trabalhador, que só pode ser atingido por meio de acordo ou convenção coletiva, como estabelece o art. 7º, VI, da Constituição Federal. A proteção ao salário justifica-se pela sua natureza alimentar. Além disso, ele representa a principal contraprestação na relação laboral.

A Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008, criou a figura do microempreendedor individual (MEI) com a intenção de trazer para a formalidade os trabalhadores autônomos de baixa renda. No entanto, esse instrumento, também, serviu para transformar trabalhadores celetistas em microempreendedores individuais, fenômeno conhecido como pejetização. Nesse sentido, Krein e outros (2018, p. 104) afirmam que

a transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende à um dos elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas, ao



mesmo tempo em que significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador. Além disso, se por um lado, a pejetização promove a perda de direitos, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários; por outro, o não reconhecimento do vínculo empregatício e a transfiguração do trabalhador em uma empresa introduz a possibilidade de sua sobrevivência ser inteiramente atrelada às demandas do capital, em uma espécie de remuneração baseada no “salário por peça” (nos termos contemporâneos, “por metas” ou “por produto”), tornando, assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável.

Finalmente, não podemos deixar de mencionar a Lei nº 13.467/2017, conhecida com reforma trabalhista. Ela criou o contrato de trabalho intermitente e alterou diversos dispositivos da CLT.

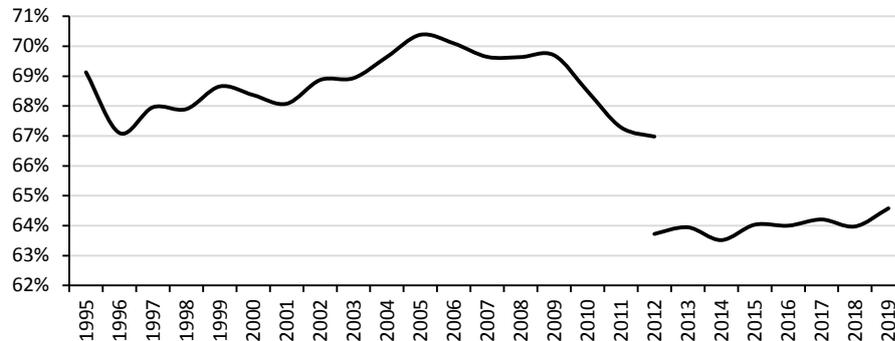
2. Números do mercado de trabalho no Brasil

A fim de compreendermos melhor o comportamento do mercado de trabalho, apresentamos alguns números de interesse. O período de análise inicia-se em 1995 em virtude da implementação do Plano Real. Como um dos dados se refere ao rendimento do trabalho, a comparabilidade ao longo do tempo poderia ficar complexa e com grandes distorções em razão das inúmeras mudanças de moeda e de índices de correção monetária.

A taxa de participação na força de trabalho reflete o tamanho relativo da força de trabalho. Ela corresponde à razão entre a população economicamente ativa (PEA) e a população em idade ativa (PIA)⁷.

⁷ A PIA corresponde às pessoas com idade igual ou superior a 16 anos. A PEA é um subconjunto da PIA e compreende as pessoas ocupadas e desocupadas que buscam emprego.

Gráfico 1 - Taxa de participação na força de trabalho



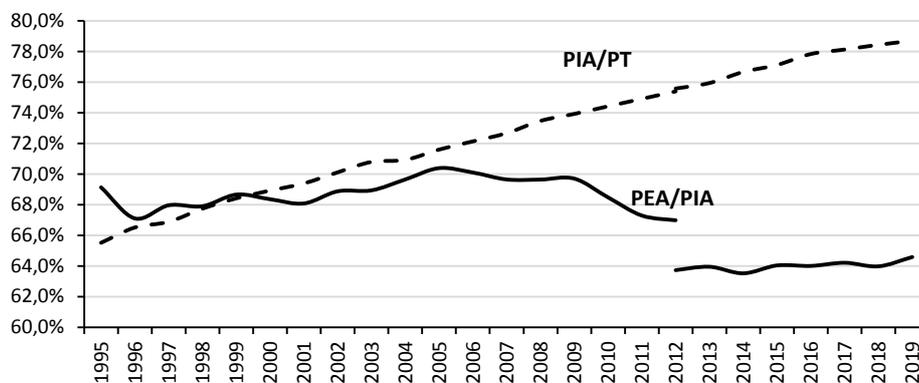
Fonte: IBGE. Microdados da PNAD e da PNAD Contínua.

Obs. i) Em 2012, o IBGE deu início à PNAD Contínua. A PNAD deixou de ser elaborada em 2015. Como há diferenças entre elas, mantivemos as séries separadas para fins de análise do comportamento da variável ao longo do tempo. ii) Em 2000 e 2010, a PNAD não foi realizada por se tratar de ano censitário. Assim, esses pontos no gráfico são resultado de interpolação.

Entre 1996 e 2005, houve um aumento da taxa de participação na força de trabalho, que saltou de 67,1% para 70,4%. Em seguida, ela começa a declinar até 2012, quando atinge 67,0% (PNAD) ou 63,7% (PNAD Contínua). A partir de então, estabiliza-se, com leve tendência de alta, até atingir 64,6% em 2019.

Entre os elementos que compõem a taxa de participação na força de trabalho, a PIA cresceu mais que proporcionalmente à população total, indicando a tendência de envelhecimento da população brasileira. No entanto, a taxa de participação na força de trabalho acompanhou esse comportamento até 2005, quando começou a declinar até estabilizar-se a partir de 2012.

Gráfico 2 - PEA/PIA e PIA/Pop. Total



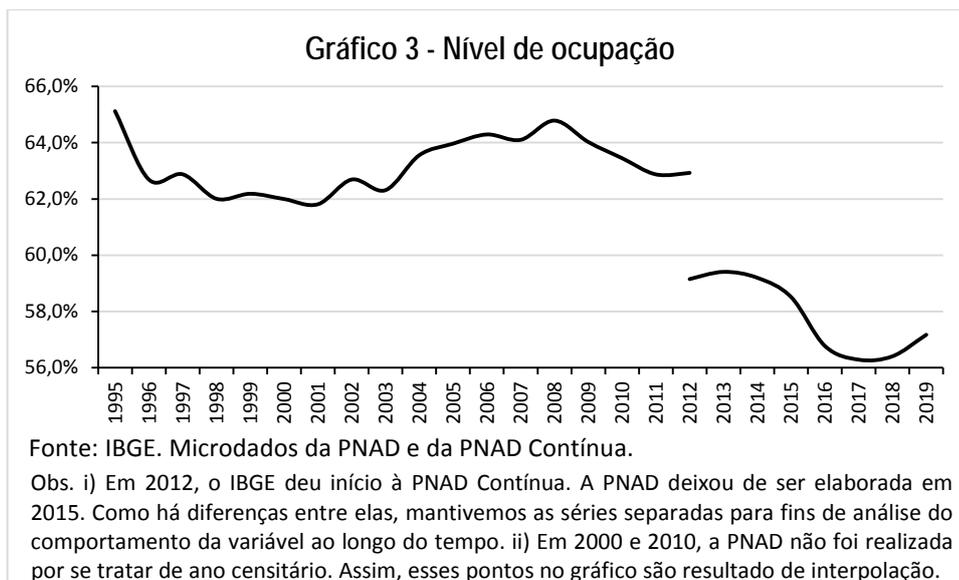
Fonte: IBGE. Microdados da PNAD e da PNAD Contínua.

Obs. i) Em 2012, o IBGE deu início à PNAD Contínua. A PNAD deixou de ser elaborada em 2015. Como há diferenças entre elas, mantivemos as séries separadas para fins de análise do comportamento da variável ao longo do tempo. ii) Em 2000 e 2010, a PNAD não foi realizada por se tratar de ano censitário. Assim, esses pontos no gráfico são resultado de interpolação.

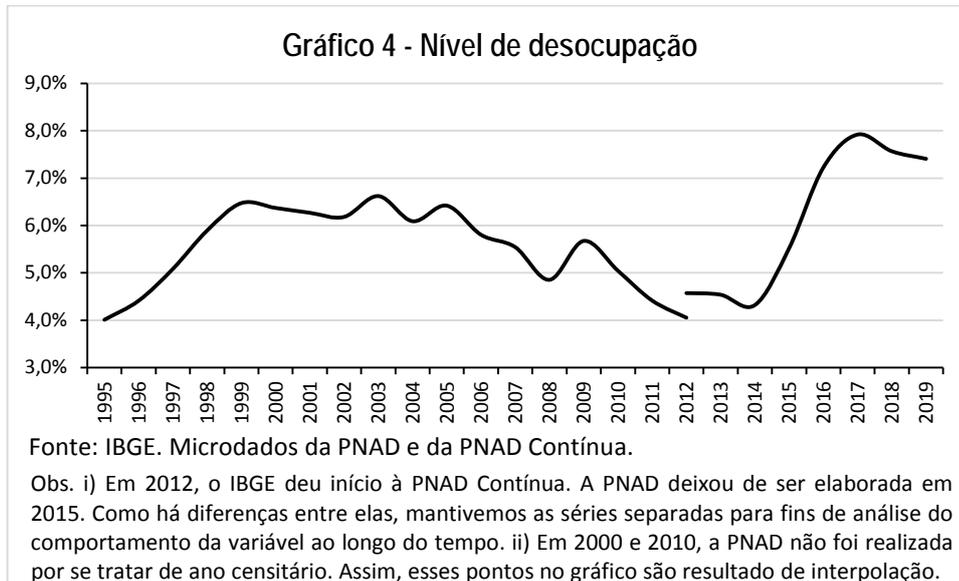
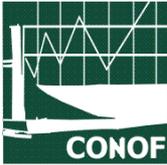


Como a taxa de participação na força de trabalho observa a PEA, ou seja, pessoas ocupadas e desocupadas que buscam emprego, o seu resultado sozinho não revela muita coisa. Por exemplo, um índice alto não necessariamente representa uma boa situação do mercado de trabalho, pois pode haver muitas pessoas à procura de ocupação. Assim, sua análise deve ser acompanhada de outros indicadores, bem como levar em conta os aspectos demográficos que o envolvem.

A taxa de participação na força de trabalho pode ser decomposta em dois outros indicadores. O nível de ocupação e o de desocupação que correspondem, respectivamente, à quantidade de pessoas ocupadas e ao número de pessoas em busca de emprego, ambas em proporção da PIA.

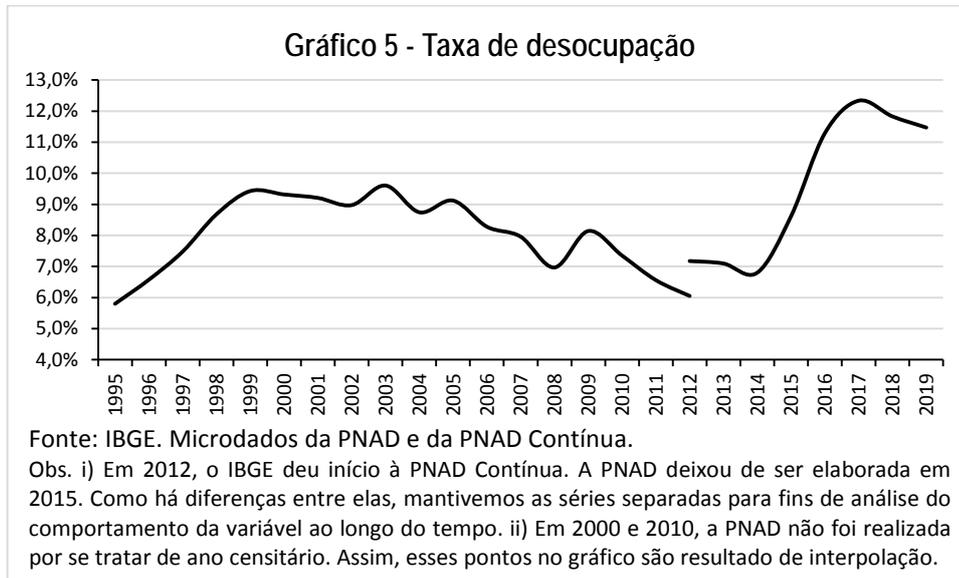


Relativamente ao nível de ocupação, há uma forte queda de 1995 para 1996, e segue nessa tendência, de forma mais branda, até 2001. A partir de então, a curva passa a indicar uma tendência de crescimento, que se torna mais evidente de 2003 até 2008. Daí, então, volta à trajetória de queda até 2017 (Gráfico 3). O nível de desocupação tem o comportamento inverso (Gráfico 4).

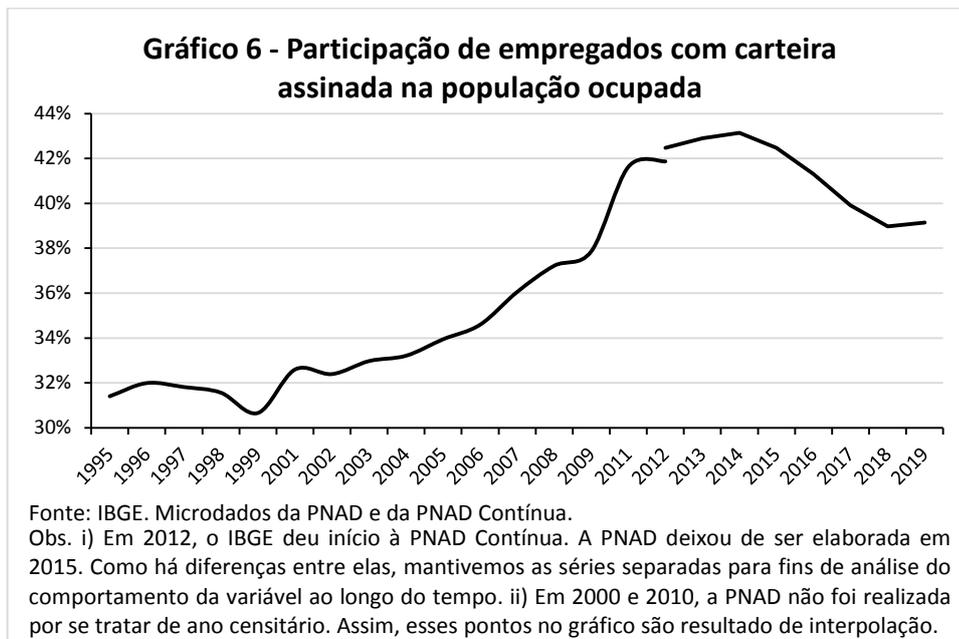


Destarte, o aumento da taxa de participação na força de trabalho até 2003 ocorreu com o aumento de pessoas em busca de emprego. Daí em diante até 2014, a proporção de ocupados passou a crescer mais que as pessoas em busca de emprego.

Esse comportamento é coerente com o da taxa de desemprego, que corresponde à razão entre o total de pessoas desocupadas em busca de emprego e a PEA. Observamos que a taxa de desemprego aumenta em ritmo forte de 1995 a 1999, passando de 5,8% para 9,4% de acordo com a PNAD para pessoas com idade de 16 anos ou mais. Depois, a taxa de desemprego se estabiliza até 2003, quando começa a cair até 2008. A crise do sistema financeiro nos Estados Unidos deve ter contribuído para interromper a tendência de queda, uma vez que a taxa de desemprego cresce, em 2009, 1,1 ponto percentual em relação ao ano anterior. Porém, volta a cair nos anos subsequentes até 2014, quando atinge o menor índice do período na PNAD Contínua. Em seguida, eleva-se de forma acelerada até 2017, saindo de 6,8% para 12,3%, ou seja, 5,5 pontos percentuais em apenas 3 anos. Esse comportamento reflete o agravamento da crise econômica no Brasil a partir de 2014. Nos anos seguintes (2018 e 2019), há uma sinalização de melhora do indicador.

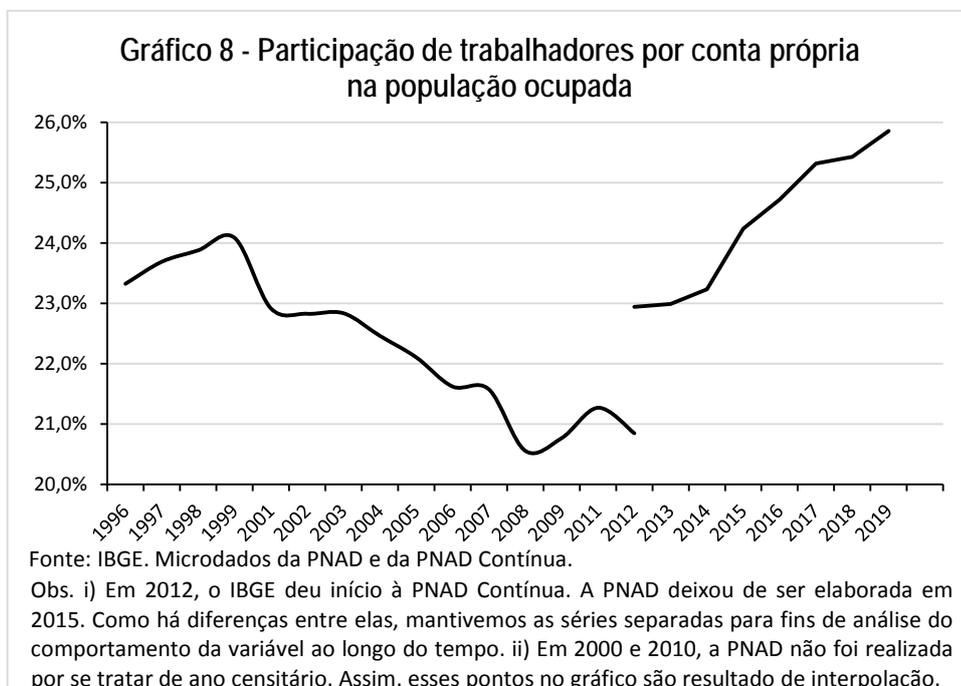
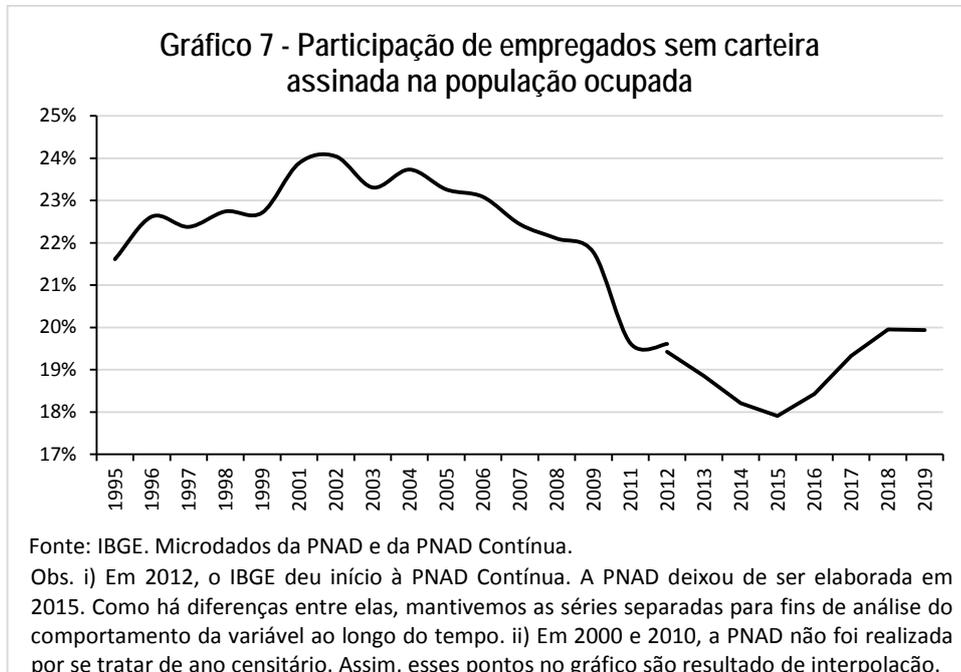


A redução na taxa de desemprego a partir de 2017 se deve ao aumento da quantidade de trabalhadores sem carteira assinada e por conta própria. Em geral, esses trabalhadores se encontram em situação mais precária de trabalho, uma vez que eles não contam com os direitos e garantias previstos na legislação trabalhista.



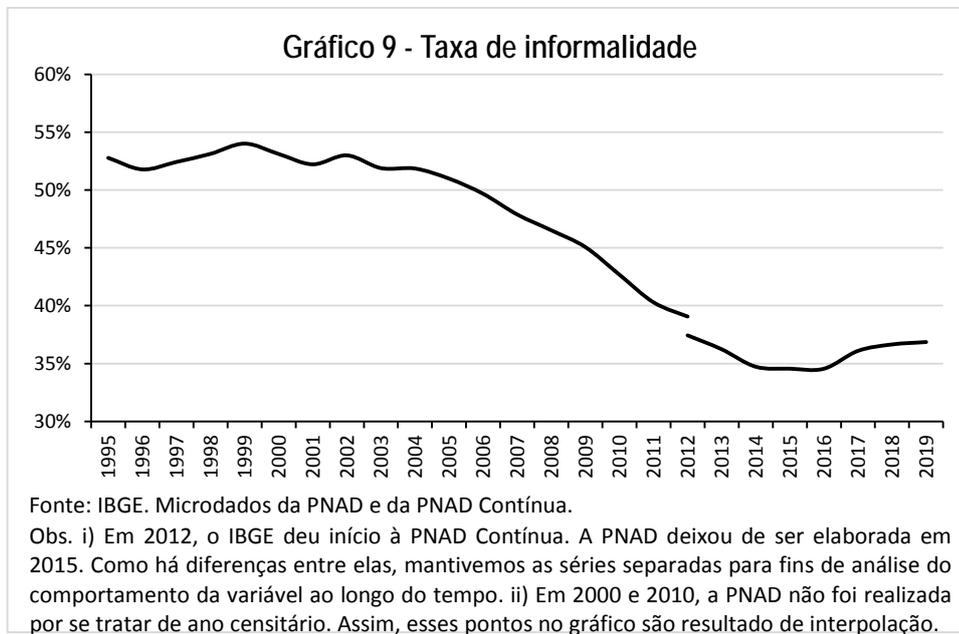
Situação diferente é a observada no período anterior, entre 2003 e 2014. Com a taxa de desemprego decrescente, houve aumento de trabalhadores

com carteira assinada e diminuição dos trabalhadores sem carteira assinada e por conta própria.



O comportamento da taxa de informalidade reforça nosso entendimento de que a queda na taxa de desemprego após 2017 se deu com a ocupação de formas de trabalho precarizadas. A taxa de informalidade apresenta

queda consistente entre 2004 e 2014, quando se estabiliza, e volta a crescer lentamente a partir de 2016.

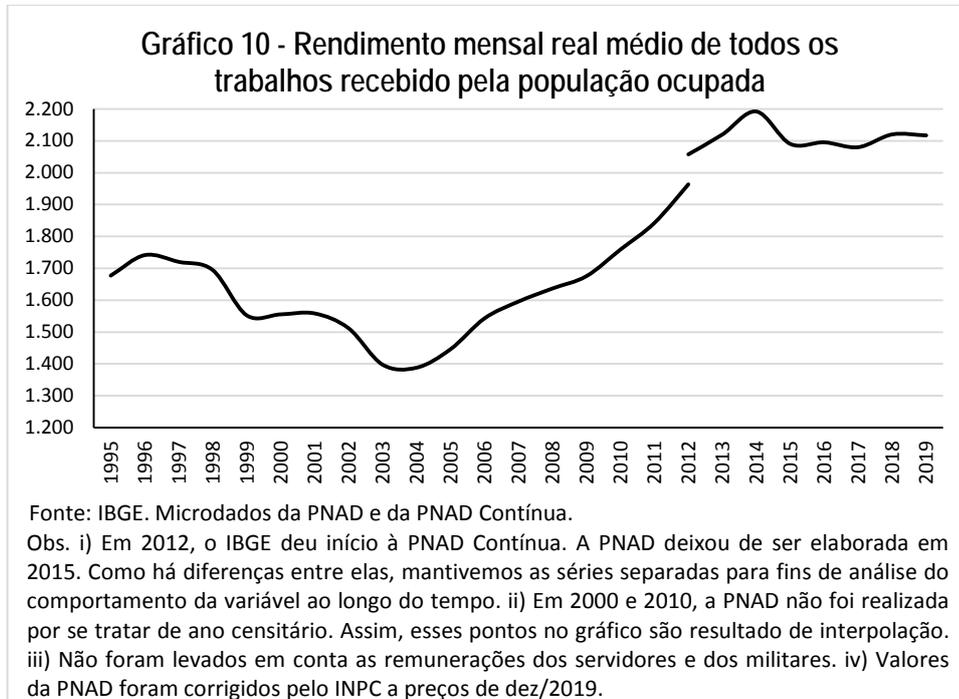


A taxa de informalidade se manteve, praticamente, estável, com leve tendência de aumento a partir de 2017 e não acompanhou a redução da taxa de desemprego no período. Isso fortalece o entendimento, já mencionado, de que a queda da taxa de desemprego ocorreu com o aumento da precariedade das condições do trabalho, uma vez que os trabalhadores encontram desassistidos pela legislação trabalhista e previdenciária. Assim, eles não têm direito a férias, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, aviso prévio nem cobertura previdenciária, além de outros direitos e garantias previstos em lei.

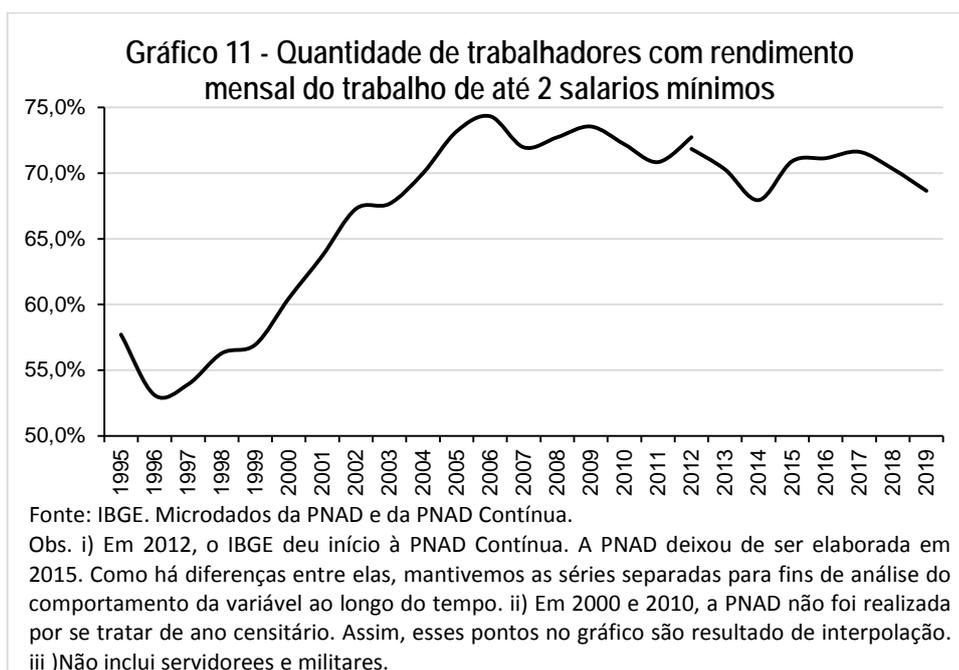
Cabe esclarecer que, no âmbito desta análise, a taxa de informalidade não considera apenas os empregados sem carteira assinada, mas leva em conta a ausência de contribuição para algum regime de previdência social. Isso significa que, conforme o critério adotado, para o trabalhador se enquadrar na informalidade ele não pode ter carteira assinada nem contribuir para algum regime de previdência.

Quanto ao rendimento do trabalho, a série histórica observada revela queda nos rendimentos reais médios mensais de todos os trabalhos recebidos no setor privado pelas pessoas ocupadas com idade igual ou maior a 16

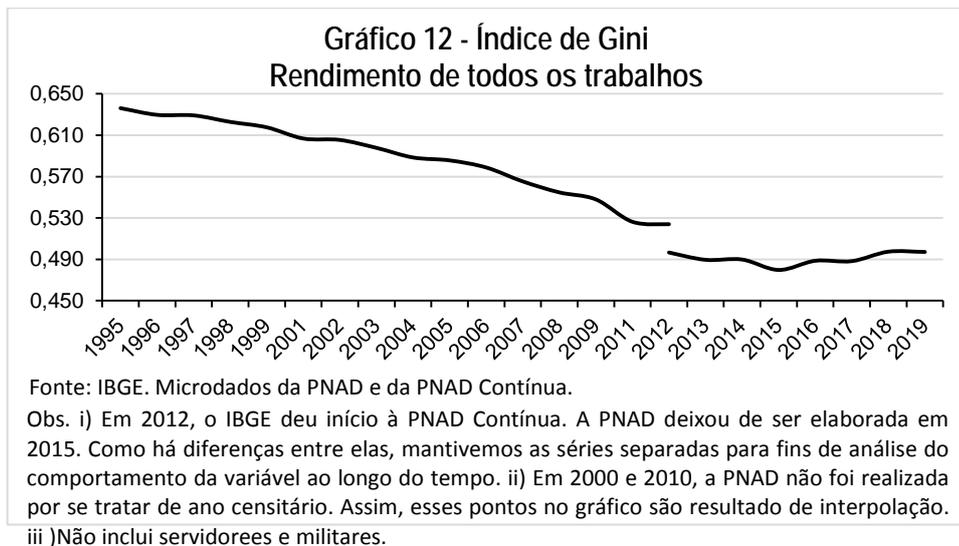
anos entre 1996 e 2003. A partir de então, há uma recuperação do rendimento real que se prolonga até 2014. Em 2015, verifica-se uma pequena redução, seguida de estabilização até o final da série.



Entre 1995 e 2006, houve um aumento dos trabalhadores que percebem até dois salários mínimos. Depois desse período, a quantidade de trabalhadores nessa faixa de remuneração se estabiliza até 2019.

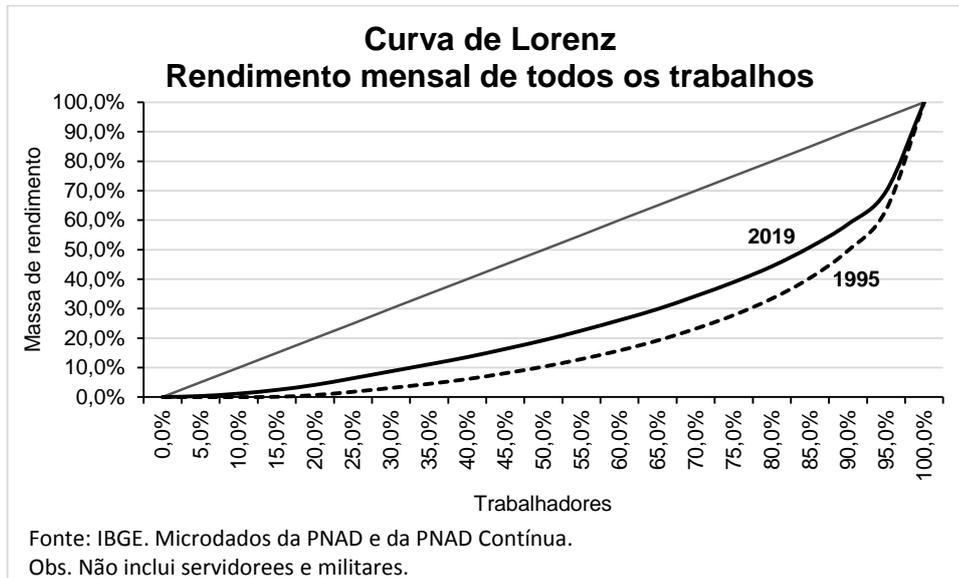


Sobre a desigualdade de rendimento de todos os trabalhos, o índice Gini apresentou redução entre 1995 e 2015, quando atingiu o menor valor na série da PNAD Contínua (0,480). Depois, mostrou uma leve tendência de alta.



A diferença entre a massa de rendimento de todos os trabalhos detida pelos 50% dos trabalhadores menos remunerados diminuiu ao longo do tempo em comparação com a auferida pelos 10% mais bem pagos⁸. Em 1995, os 50% de trabalhadores menos remunerados detinham apenas 10,3% da massa de rendimento do trabalho, enquanto os 10% mais bem pagos detinham 50,3% do montante. A remuneração mensal média dos 10% mais bem remunerados era 24,4 vezes maior que a remuneração mensal média dos 50% pior remunerados. Em 2019, os 50% de trabalhadores menos remunerados detiveram 19,3% do rendimento de todos os trabalhos e os 10% mais bem pagos ficaram com 41,3%. A renda mensal média dos 10% mais bem remunerados superou em 10,7 vezes a remuneração média dos 50% menos remunerados.

⁸ Não se leva em conta os servidores e os militares.



No entanto, as menores diferenças foram observadas em 2015. Nesse ano, os 50% dos trabalhadores menos remunerados detiveram 20,1% da renda de todos os trabalhos, enquanto os 10% mais bem pagos auferiram 39,6% do total da renda de todos os trabalhos. Nos anos subsequentes, observou-se elevação da concentração de renda nos estratos superiores.

Se examinarmos apenas os 10% mais bem pagos, observaremos que as diferenças nesse grupo também são grandes. Por exemplo, em 2019, os 5% mais bem pagos detiveram 30,2% de todos os rendimentos do trabalho e perceberam 2,7 vezes mais que os 5,0% logo abaixo, que auferiram 11,2% do total de rendimento dos trabalhos. A diferença aumenta se considerarmos a parcela do 1% mais bem remunerado. Esse estrato deteve 13,1% do montante de rendimento de todos os trabalhos com remuneração média de 4,2 vezes maior que os 9% restantes.

Em síntese, apesar de nos dois últimos anos (2018 e 2019) a taxa de desemprego ter decrescido, oferecendo sinais de arrefecimento da crise econômica, a situação do mercado de trabalho brasileiro ainda é muito difícil. A redução da taxa de desemprego se deu por meio de ocupações precárias, não amparadas pela legislação trabalhista e previdenciária. A taxa de desemprego observada em 2019, para pessoas de 16 anos de idade ou mais, foi de 11,5%, o que representa 12,2 milhões de pessoas em busca de emprego.



A alta taxa de desemprego contribuiu para a queda do valor real do rendimento do trabalho. O período em que ocorreu uma recuperação iniciou-se em 2004, quando o rendimento do trabalho atingiu o nível mais baixo da série. Tal recuperação foi acompanhada pela diminuição consistente da taxa de desemprego até atingir menor índice na série. Também, os movimentos para o estabelecimento de uma política de valorização do salário mínimo iniciado por volta de 2005⁹ e sua implementação por meio da MP 474, de 23 de dezembro de 2009, convertida na Lei nº 12.255, de 15 de junho de 2010, favoreceram a recuperação do valor real dos salários.

As modificações na legislação trabalhistas desde a década de 1990, tendentes à flexibilização das relações trabalhistas, não produziram os efeitos anunciados, entre eles, o de reduzir a taxa de desemprego. Vejamos, por exemplo, a criação do contrato de trabalho intermitente. De acordo com notícias veiculadas na grande mídia, de novembro de 2017 a julho de 2019, apenas 15% das vagas criadas foram para a modalidade de trabalho intermitente. Isso significa a criação de apenas 101,6 mil vagas na modalidade em quase dois anos. Ou seja, bem abaixo da expectativa divulgada pelo governo à época, que era de 2 milhões de empregos em 3 anos.¹⁰

Vale ressaltar que apesar da melhora da taxa de desemprego nos últimos dois anos (2018 e 2019), ela se elevou no primeiro trimestre de 2020 (12,1%) em comparação com o trimestre anterior (10,8%) e quase se equiparou ao índice do primeiro trimestre de 2019 (12,5%).

⁹ De acordo com a Nota Técnica nº 136, maio de 2014, do DIEESE, *“Uma intensa e significativa ação das Centrais Sindicais com o objetivo de estabelecer uma política de valorização do Salário Mínimo antecedeu a legislação vigente. Em 2004, as Centrais Sindicais organizaram uma marcha unificada a Brasília, a partir da qual se negociou um aumento expressivo para o SM, que vigorou em 2005. Nova marcha foi realizada em 2005, resultando em novo percentual de aumento do SM para 2006. A Marcha das Centrais do final de 2006 resultou no aumento real do mínimo de 2007 e, mais importante ainda, na política de valorização. Ou seja, a regra de correção e aumento foi negociada pelas Centrais Sindicais e o governo federal no final de 2006, para valer a partir de 2008, visando a uma política de recuperação de longo prazo. Assim, estabeleceu-se o reajuste de acordo com a inflação acumulada desde o reajuste anterior, combinado com aumento real equivalente à variação do PIB verificado dois anos antes da aplicação anual da regra. A cada ano, a data de reajuste foi antecipada em um mês até alcançar, em 2010, 1º de janeiro, que passou a ser a data base de revisão do valor do SM. Até 2011, o governo federal seguiu o que foi negociado por meio de medidas provisórias.”* (Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec136SalarioMinimo.pdf>)

¹⁰ <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>



Ou seja, no momento pré-pandemia, o cenário do mercado de trabalho já era preocupante. Com a pandemia causada pela Covid-19, agravou-se. De acordo com a PNAD Covid-19, a taxa de desemprego se manteve crescente desde o início da série, em 04 de maio de 2020, até a semana de 21 a 26 de junho, quando a taxa de desemprego foi de 13,1%. No último dado da série divulgado pelo IBGE, referente à semana de 27 de junho a 4 de julho, a taxa de desemprego caiu para 12,3%.¹¹ Certamente, houve uma melhora do indicador, mas ainda é cedo para comemorar, pois os casos de contágios e óbitos permanecem elevados. Ademais, 29,5 milhões de pessoas tiveram o rendimento efetivamente recebido menor que o normalmente recebido.

3. Medidas adotadas para preservação do emprego e das empresas durante o período de enfrentamento da Covid-19

As medidas de isolamento e de quarentena adotadas em diversos países, inclusive no Brasil, para conter a transmissão do coronavírus e evitar o colapso do sistema de saúde, provocam impactos negativos no setor produtivo e nas relações de trabalho. A fim de mitigar os danos à economia nacional, o governo federal apresentou medidas para preservação das empresas e manutenção do emprego e da renda do trabalhador durante o estado de calamidade pública causada pela pandemia da Covid-19. A expectativa é que tais ações permitam uma recuperação mais rápida da economia.

No que tange às medidas que visam a preservação das empresas e a manutenção do vínculo trabalhista e da renda do trabalhador, destacamos as seguintes:

| MPs | Ementa |
|---|--|
| 927, de 22.3.2020 | Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. |
| 936, de 1.4.2020 (convertida na Lei nº 14.020, de | Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância |

¹¹ Os valores dos índices mostrados pelo IBGE diferem um pouco dos apresentados neste trabalho, pois consideramos pessoas ocupadas com idade igual ou superior a 16 anos. Já o IBGE considera pessoas com 14 anos ou mais.



Câmara dos Deputados
Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira

| MPs | Ementa |
|-------------------|--|
| 6.7.2020) | internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. |
| 944, de 3.4.2020 | Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. |
| 946, de 7.4.2020 | Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. |
| 958, de 24.4.2020 | Estabelece normas para a facilitação do acesso ao crédito e mitigação dos impactos econômicos decorrentes da pandemia de coronavírus (covid-19). |
| 959, de 29.4.2020 | Estabelece a operacionalização do pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e do benefício emergencial mensal de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, e prorroga a <i>vacatio legis</i> da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que estabelece a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD. |

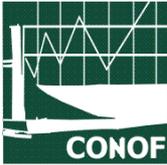
Fonte: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/quadro_portaria.htm.

As MPs nºs 927, 936, 944 e 959 são inter-relacionadas e se complementam. Elas estabelecem normas para flexibilizar as relações e obrigações trabalhistas a fim de possibilitar o trabalho remoto, preservar a renda dos trabalhadores, contribuir para a redução de despesas das empresas e facilitar o acesso ao crédito.

A MP nº 927 dispõe sobre medidas de flexibilização das relações e obrigações trabalhistas com o objetivo de:

- a) permitir a permanência dos trabalhadores em isolamento em suas residências, sem a necessidade de rompimento dos vínculos trabalhistas;
- b) contribuir para a diminuição de despesas obrigatórias e fixas das empresas;
- c) preservar a economia por meio da antecipação do pagamento do abono salarial e da possibilidade de prorrogação de certidões negativas de débitos de tributos federais e da dívida ativa para facilitar a obtenção de crédito pelas empresas.

A proposição estabelece que o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. Além disso, estatui normas para permitir a implementação do teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, a compensação de banco de horas, a suspensão de exigências



administrativas em segurança e saúde no trabalho, o diferimento do recolhimento do FGTS e a antecipação do calendário de pagamento do abono salarial.

De acordo com a exposição de motivos que acompanha a MP nº 927, a antecipação do pagamento do abono salarial injetará R\$ 47,2 bilhões na economia.

Em complementação às normas veiculadas pela MP nº 927, foi editada a MP nº 936, convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Aquele diploma institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

O benefício emergencial corresponde a um pagamento mensal, custeado com recursos da União e efetuado nos casos de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão do contrato de trabalho. A base de cálculo do benefício emergencial é o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, exceto no caso de vínculo na modalidade de contrato de trabalho intermitente formalizado até 1º de abril de 2020, cujo valor é fixo e igual a R\$ 600.

As medidas de redução da jornada de trabalho e de salário e de suspensão do contrato de trabalho serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados:

- a) com salário igual ou inferior a R\$ 2.090, se o empregador tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019;
- b) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135; caso o empregador tenha auferido receita bruta igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões em 2019;
- c) portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do RGPS.

Para os empregados não enquadrados nessas situações, as medidas somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento



que poderá ser pactuada por acordo individual ou a situação em que a medida adotada não resultar diminuição do valor mensal recebido mensalmente pelo empregado.

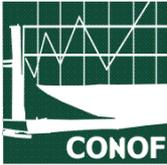
No caso da redução da jornada de trabalho e de salário, o valor do benefício emergencial é calculado aplicando-se à base de cálculo o percentual de redução, que pode ser de 25%, 50% ou 70%. A convenção coletiva, entretanto, poderá dispor de redução em percentuais diversos. Nessa hipótese, se o percentual de redução for:

- a) inferior a 25%, não ensejará o pagamento do benefício emergencial;
- b) maior ou igual a 25% e inferior a 50%, o pagamento do benefício corresponderá a 25% da base de cálculo;
- c) maior ou igual a 50% e inferior a 70%, o pagamento do benefício corresponderá a 50% da base de cálculo; e
- d) maior ou igual a 70%, o pagamento do benefício corresponderá a 70% da base de cálculo.

O prazo de duração da redução da jornada de trabalho e de salário é de 90 dias. Porém, pode ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Assim, esse prazo foi estendido para 120 dias por meio do Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020.

Quanto à suspensão do contrato de trabalho, a medida tem duração de 60 dias, podendo ser dividido em 2 períodos. No entanto, o prazo pode ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Atualmente, por força do Decreto 10.422, de 2020, o prazo foi aumentado para 120 dias, que podem ser fracionados em períodos sucessivos ou intercalados, desde que os períodos sejam iguais e não inferiores a 10 dias.

O valor do benefício será igual a sua base de cálculo se a empresa não tiver auferido receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões em 2019. Caso a receita bruta supere referida quantia, o valor do benefício será de 70% da base de cálculo e a empresa pagará uma ajuda compensatória ao empregado equivalente à importância de 30% do salário do empregado.



A ajuda compensatória tem natureza indenizatória e deve estar definida no instrumento que estabelecer a suspensão temporária do contrato de trabalho.

O benefício emergencial não será devido ao empregado que esteja:

- a) ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou titular de mandato eletivo; ou
- b) em gozo de:
 - 1) benefícios de prestação continuada do RGPS ou do RPPS, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente;
 - 2) seguro-desemprego; ou
 - 3) bolsa-qualificação.

Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como por igual período após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento de suspensão do contrato de trabalho, fica assegurada ao empregado uma garantia provisória no emprego. Isso não significa estabilidade, uma vez que o empregado pode ser dispensado durante o período mencionado. No caso da empregada gestante, o período equivalente ao acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho será contado a partir do quinto mês após o parto.

Se a dispensa for sem justa causa e ocorrer durante o período de garantia provisória, além da aplicação da legislação em vigor, o empregador se sujeita ao pagamento de indenização no valor de:

- a) 50% do salário a que o empregado teria direito, no caso de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% e inferior a 50%;
- b) 75% do salário a que o empregado teria direito, no caso de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- c) 100% do salário a que o empregado teria direito, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual



superior a 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Se a dispensa for por justa causa durante o período de garantia provisória, aplica-se tão-somente a legislação ordinária em vigor.

A MP nº 944 cria o Programa Emergencial de Suporte a Empregos destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados. O programa beneficia as pequenas e médias empresas, ou seja, que apresentaram receita bruta anual superior a R\$ 360,0 mil e igual ou inferior a R\$ 10,0 milhões, calculada com base no exercício de 2019.

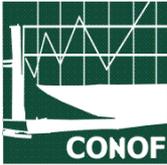
A cobertura do programa se restringe à parcela dos salários até o valor de dois salários-mínimos. Também, as empresas beneficiárias da linha de crédito não podem demitir sem justa causa seus empregados, durante a vigência do programa e até sessenta dias após recebimento da última parcela. Conforme a exposição de motivos que acompanha a MP nº 944¹²,

A fim de assegurar a destinação dos recursos e o cumprimento dos objetivos do Programa, empresas e sociedades beneficiárias deverão ter suas folhas de pagamento processadas pelas instituições financeiras participantes, além de se comprometer a prestar informações verídicas e a não utilizar os recursos para finalidades distintas do pagamento de seus empregados.

Os recursos para o programa e seus riscos serão compartilhados entre a União e as instituições financeiras participantes. O valor total da linha de crédito é de R\$ 40 bilhões, sendo 85% de responsabilidade da União, os quais serão repassados pelo Tesouro Nacional ao BNDES, que atuará como agente financeiro.

Para concessão do financiamento, as instituições financeiras participantes podem usar modelos e políticas próprias de crédito, limitada a taxa de juros em até 3,75% a.a. ao tomador final. As empresas contratantes terão carência de seis meses e prazo de 30 meses para o pagamento.

¹² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-944-20.pdf.



Compete ao Banco Central do Brasil fiscalizar o cumprimento, pelas instituições financeiras participantes, das condições estabelecidas para as operações de crédito realizadas no âmbito do programa.

Além dessas providências, vale mencionar as MP n^{os} 946 e 958. Aquela extingue o Fundo do PIS/PASEP e transfere as contas individuais para o FGTS. Além disso, possibilita o saque nas contas individuais do FGTS de até um salário-mínimo a partir de 15 de junho até 31 de dezembro de 2020.

A MP n^o 958 tem o objetivo de preservar as empresas durante a vigência das restrições sanitárias para o enfrentamento da pandemia da Covid-19 mediante a facilitação do acesso ao crédito. Assim, estabelece regras para dispensar o registro de instrumentos contratuais e a apresentação de certidões de regularidade, de modo a flexibilizar as exigências impostas à sua concessão

De acordo com a exposição de motivos que acompanha a MP n^o 958¹³,

As exigências suspensas até 30 de setembro de 2020, por meio do art. 2^o, tratam de certidões relativas a obrigações eleitorais, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Previdência Social, CLT, ao Fisco. A suspensão de tais exigências é medida salutar no sentido de não estrangular o acesso ao crédito com tais exigências. A medida é inteligente quando posta também do ângulo das finanças públicas dado que quanto mais empresas forem preservadas, mais rápida será a retomada econômica quando baixadas as restrições sanitárias relativas ao COVID-19, com consequente impacto positivo na arrecadação e preservação de postos de trabalho.

4. Impacto orçamentário e financeiro das medidas para preservação das empresas e manutenção dos empregos e da renda dos trabalhadores

As medidas provisórias para preservação das empresas e manutenção do emprego e da renda do trabalhador provocam elevação da despesa em razão da instituição do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da

¹³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-958-20.pdf.



Renda e da linha de crédito para financiamento da folha salarial das pequenas e médias empresas.

A estimativa de custo com o pagamento do benefício emergencial, instituído pela MP nº 936, convertida na Lei nº 14.020/2020, é de R\$ 51,2 bilhões, com os quais se espera promover a manutenção de 24,5 milhões de vínculos trabalhistas¹⁴. Os recursos para suportar a despesa decorrem do crédito extraordinário veiculado pela MP nº 935 no montante de R\$ 51,6 bilhões, que foram alocados na ação 21C2 – Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda sob a responsabilidade da unidade orçamentária 25101 – Ministério da Economia (Administração Direta). Até 24 de julho de 2020, do total autorizado na ação, foram empenhados R\$ 51,5 bilhões e pagos 16,5 bilhões.¹⁵

Segundo dados do Painel de Informações sobre o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Bem) do Ministério da Economia, foram celebrados 13,6 milhões de acordos, envolvendo 9,4 milhões de trabalhadores e 1,4 milhão de empregadores. Os acordos foram distribuídos da seguinte forma:

| Tipo de Adesão | Quantidade de Acordos |
|----------------|-----------------------|
| Intermitente | 167.232 |
| Redução 25% | 1.962.503 |
| Redução 50% | 2.491.113 |
| Redução 70% | 3.045.729 |
| Suspensão | 5.923.534 |
| Total | 13.590.111 |

Fonte: Painel de Informações sobre o BEm/ME.

Quanto à linha de crédito para o financiamento da folha salarial das pequenas e médias empresas, de que trata a MP nº 944, a União disponibilizou R\$ 34,0 bilhões, por meio do crédito extraordinário de que trata a MP nº 943. Esses recursos foram alocados na ação 00S5 – Concessão de Financiamentos para o Pagamento da Folha Salarial, devido à Pandemia do COVID-19, sob

¹⁴ Vide EM 104/2020 ME, de 1º de abril de 2020. (Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf)

¹⁵ <https://inteligenciadenegocios3.camara.leg.br/BOE/OpenDocument/123/OpenDocument/opendoc/openDocument.faces?logonSuccessful=true&shareId=0>, em 17/07/2020.



responsabilidade da unidade orçamentária 74101 – Recursos sob Supervisão da Secretaria do Tesouro Nacional - Ministério da Economia.

A expectativa é de que os recursos sejam suficientes para beneficiar 12,2 milhões de empregados em 1,4 milhão de pequenas e médias empresas¹⁶. Relativamente à execução orçamentária, foi empenhada a totalidade dos recursos autorizados, sendo pagos R\$ 17 bilhões. Isso significa que metade dos recursos do Programa Emergencial de Suporte a Empregos foi repassado para o BNDES, que é o agente financeiro da União. Porém, não significa que os recursos tenham chegado ao tomador final, mas que estão disponíveis para a concessão do financiamento aos interessados.

O aumento da despesa com medidas para preservação das empresas e manutenção dos empregos e da renda do trabalhador corresponde a cerca de R\$ 85,6 bilhões. Tal importância representa 16,8% do total de recursos destinados ao enfrentamento da pandemia causada pela Covid-19 até 24 de julho de 2020.¹⁷

Todavia, o impacto orçamentário e financeiro não se limita ao total de gastos previstos no orçamento. Existem alguns gastos tributários que não estão estimados e que devem contribuir para o agravamento da situação fiscal. Por exemplo, no caso da Lei nº 14.020/2020, a ajuda compensatória paga pelas empresas que suspenderem o contrato de trabalho de seus funcionários tem caráter indenizatório e não é considerada na base de cálculo para fins tributários e trabalhistas.

Também, as externalidades causadas pela pandemia da Covid-19 na economia, como a redução salarial e a elevação da taxa de desemprego, reduzem a arrecadação da receita pública. A insegurança e o empobrecimento da classe trabalhadora levam à redução do consumo. Ademais, com a queda de rendimento do trabalho, a arrecadação das contribuições para o regime geral de previdência social cai. Por conseguinte, seu déficit aumenta, uma vez que o estoque de beneficiários independe do ritmo do mercado de trabalho.

¹⁶ Vide EM 8/2020 BACEN ME, de 2 de abril de 2020. (Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-944-20.pdf)

¹⁷ <https://inforeg.camara.gov.br/wsexecucaoorcamento/api/relatorio/orcamento/covid/194932907>



Todavia, as ações adotadas pelo governo são importantes para atenuar os efeitos de curto prazo provocados na economia pela pandemia da Covid-19. Em que pese o aumento do déficit primário e a elevação da dívida pública, é importante a preservação das empresas e dos vínculos trabalhistas para pavimentar o caminho árduo de recuperação econômica do país que deverá ser trilhado após o período da pandemia.

5. Expectativas sobre o mercado de trabalho pós-pandemia

A pandemia da Covid-19 motivou a adoção de medidas para conter a propagação do vírus, tais como o isolamento social e a paralisação de funcionamento de vários segmentos empresariais. Em consequência, observamos mudanças de comportamento nas pessoas e retração econômica. Apesar dos esforços empreendidos, até o momento, a situação ainda é alarmante na maioria dos países.

No Brasil, os casos positivos de contaminação e de óbitos continuam elevados, com diferentes estágios em cada ente federativo. A ausência de sinergia do Poder Público para esclarecer e orientar a população sobre os cuidados no combate à disseminação da doença aumenta a gravidade da situação e pode provocar seu prolongamento. Enquanto isso, o mercado de trabalho vem sofrendo com o crescimento da taxa de desemprego, mês a mês, que poderia ser pior não fossem as medidas adotadas pelo governo para preservação das empresas e da renda dos trabalhadores.

A pandemia aprofundou a crise economia brasileira que era observada antes de o país ser atingido pela Covid-19. A taxa de desemprego no primeiro trimestre de 2020 era de 12,1% para pessoas de 16 anos ou mais de idade. Com a crise na saúde, a taxa de desemprego aumentou. Ela estava crescendo sistematicamente até a semana de 21 a 26 de junho, quando alcançou o índice de 13,1%, mas caiu na semana de 27 de junho a 4 de julho para 12,3%. Além disso, muitas empresas, na maioria pequenas e médias, fecharam as portas.

Nesse cenário, a possibilidade de uma recuperação rápida da economia parece pouco provável. Continuamos sofrendo com a pandemia e não sabemos por quanto tempo. Quanto mais se prolongar a situação, maior o estrago.



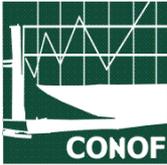
A alta taxa de desemprego, a insegurança dos trabalhadores, a redução de salários, o empobrecimento da população, entre outras razões devem levar à diminuição do consumo. Também, muitas empresas terão queda no seu faturamento, o que dificultará novas contratações imediatamente após o encerramento da pandemia.

Além disso, a crise na saúde provocou certas mudanças. Ela acelerou tendências e intensificou o processo tecnológico na economia. O isolamento impulsionou o comércio digital. As pessoas estão acostumando a realizar compras virtuais e fazer consultas médicas por meio de aplicativos. O trabalho remoto, que vinha sendo cogitado e usado por algumas empresas, foi a solução encontrada para a manutenção das atividades de profissionais que não precisam estar fisicamente presentes para o cumprimento do trabalho. De acordo com a PNAD Covid-19, na semana entre 27 de junho e 4 de julho, existiam 8,9 milhões de pessoas em trabalho remoto.

Todavia, para que essas transformações permaneçam, serão necessários ajustes e adaptações por parte das empresas e das pessoas. A área de logística deve ser favorecida com o aumento de transações por meio eletrônico. Também, o *home office* deve tornar-se o modelo de trabalho predominante ao final da pandemia para a realização das atividades que não dependam da presença física do profissional. No entanto, será necessário, por exemplo, encontrar mecanismos para promover o relacionamento entre os colegas, tão importante no ambiente de trabalho para desenvolver a empatia e a solidariedade entre os membros da equipe, bem como estimular a criatividade.

Tal situação ainda é mais complicada para os trabalhadores recém-contratados, cuja integração à equipe e adaptação ao ritmo de trabalho é facilitado pelo contato físico com colegas mais experientes. Isso revela que as empresas que adotarem o *home office* como modelo de trabalho padrão passarão por alguma reorganização. Inclusive, os profissionais terão que aprender a gerir o seu tempo e apresentar os resultados esperados sem prejudicar sua privacidade e qualidade de vida.

Segundo o sociólogo e CEO do Instituto Renoma, Fábio Gomes, o teletrabalho tem gerado sabores e dissabores. Entre os aspectos positivos, ele cita a questão da mobilidade. O deslocamento até a empresa pode consumir até 3 horas



diárias da pessoa. Pelo lado crítico, destaca-se a dupla jornada de trabalho, especialmente para as mulheres. A integração dos trabalhos assalariado e doméstico no mesmo ambiente tem gerado estresse e cansaço devido a rotina alterada e horas trabalhadas além do expediente normal das empresas.¹⁸

Para Sofia Esteves, CEO da Cia de Talentos, o *home office* já é uma realidade. Segundo ela, “*Todo mundo ganha. Os empresários que viram a produtividade crescer e as despesas fixas dos escritórios caírem. Ganham os colaboradores que podem trabalhar com mais liberdade e de qualquer lugar*”.¹⁹

Também, Fernando Morette, CEO da Catho, entende que²⁰

Estamos diante de uma nova realidade. O empresário que não se preparar para as mudanças imediatas terão um grande prejuízo, não só do ponto de vista financeiro mas também sob a perspectiva de conseguir manter uma equipe focada em resultados. Excesso de cobrança é uma forma de pressão que faz parte do passado. A partir de agora, com a aceleração do trabalho remoto, a busca por metas e resultados são os pilares de qualquer empreendimento (...). A vez é de confiança e de entrega de resultados.

Conforme Susan Hayter, consultora técnica sênior sobre o futuro do trabalho na Organização Internacional do Trabalho (OIT), algumas grandes empresas de países desenvolvidos já anunciam o *home office* como o padrão de trabalho adotado. No entanto, para ela, a preocupação deve ser em como se adaptar ao novo regime sem perder o valor social e econômico do trabalho presencial.²¹

Entretanto, há quem pense diferente sobre o futuro do trabalho remoto. Para o economista Thomas Coutrot,²²

Talvez as pessoas se deem conta de que o trabalho remoto não tem nada a ver com o paraíso com que elas sonhavam, de conciliação entre vida profissional e a pessoal. Trabalho remoto é difícil: é uma pressão, um isolamento, uma dificuldade de comunicação e cooperação com os colegas. É uma situação bastante precária.

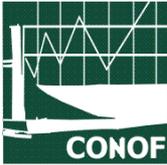
¹⁸ <https://istoe.com.br/o-mundo-do-trabalho-na-pos-pandemia/>

¹⁹ *Ibidem*

²⁰ *Ibidem*

²¹ <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/06/19/pandemia-adiantou-mudancas-no-mundo-do-trabalho-veja-as-10-principais-tendencias.ghtml>

²² *Ibidem*



Além dessas experiências que estão em práticas, como *home office* e compras virtuais, a intensificação da tecnologia na economia, também, acarreta o aumento da automação no trabalho. Isso pode agravar a taxa de desemprego na medida em que as pessoas podem ser substituídas por máquinas para realização de atividades. Com a tecnologia atual, um estudo do McKinsey Global Institute²³ estima que 5% das ocupações podem ser totalmente automatizadas e que em cerca de 60%, um terço das atividades constitutivas podem ser automatizadas.²⁴

A automação afeta mais os empregos com as atividades repetitivas e previsíveis. Por outro lado, empregos com baixos salários torna a automação menos atraente em virtude do custo envolvido para o desenvolvimento de plataformas dedicadas. Também, atividades que exigem interação social ainda carecem de melhorias, pois as máquinas não conseguem ter desempenho satisfatório.

Desse modo, a velocidade com que a automação ocorrerá depende de vários fatores, especialmente, da relação entre o custo e o benefício para as empresas. Ou seja, se estas puderem aumentar a produtividade com a mesma qualidade e com a quantidade de insumos igual ou inferior, a automação ganha espaço.

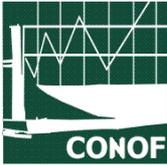
A velocidade com que a automação ocorre tem relação direta com a taxa de desemprego. Se ela for lenta, o impacto no desemprego é pequeno, pois os trabalhadores terão tempo de se preparar para a nova realidade.

Em um mundo cada vez mais digital, profissionais da área tecnológica ganharão evidência. Mas, algumas atividades tradicionais permanecerão em destaque. É o caso, por exemplo, da área de saúde. Com o envelhecimento da população, a demanda por serviços que envolvem ocupações de médicos, enfermeiros, técnicos em enfermagem e cuidadores tende a aumentar. Também, a

²³ Estudo em inglês, disponível em:

<https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.pdf>

²⁴ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/pt-br#part%205>



área de logística deve ganhar espaço em razão do crescimento da confiança na aquisição de bens e serviços por meio eletrônico.

Diante disso, é provável que passemos por mudanças no mercado de trabalho. Elas deverão ocorrer de maneira diferente em cada país dependendo do nível de desenvolvimento econômico e tecnológico, entre outros fatores. No Brasil, não deve haver alterações bruscas de imediato. Há um grande estoque de pessoas desempregadas que precisam de recolocação. As empresas que sobreviverem à crise na saúde terão que recuperar um nível satisfatório de faturamento antes de realizar novas contratações ou modernizar seu *parquet*.

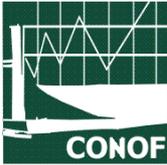
Não sabemos, entretanto, como essas transformações ocorrerão. De toda forma, será recomendável que os profissionais se preparem para a nova realidade e busquem qualificar-se cada vez mais. É razoável imaginar que os profissionais de sucesso serão aqueles que conseguirem se adaptar melhor às circunstâncias. O mercado cada vez mais procura por trabalhadores com boa formação, capacidade de adaptação a novas formas de trabalho e autodidatas.

Considerações finais

A pandemia da Covid-19 levou à adoção de medidas de isolamento social e a paralisação de atividades econômicas para contenção da propagação da doença. Apesar dos esforços empreendidos em todo o mundo, pouco ainda se conhece sobre o vírus e ainda não há um tratamento confiável para doença. Os efeitos sobre a economia mundial são dramáticos, com a queda do PIB na maioria dos países. Milhões de trabalhadores devem perder o emprego e a população deve empobrecer.

No Brasil, a situação é bastante preocupante. Já estávamos passando por uma crise econômica que se agravou após 2014, com elevada taxa de desemprego, baixo crescimento e elevação da dívida pública. E antes que pudssemos ter algum alívio, fomos atingidos pela Covid-19.

Apesar de o governo não estar atuando de maneira satisfatória na orientação e esclarecimentos da população no combate à doença, ele agiu rapidamente na adoção de providências para a preservação de empresas e da renda do trabalhador, o que pode ajudar na recuperação da economia. No entanto,



não devemos esperar uma recuperação rápida, pois estávamos vivendo uma crise econômica no momento pré-pandemia.

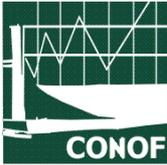
Com a alta taxa de desemprego e o empobrecimento da população, o consumo deve cair. Ademais, as empresas não deverão contratar imediatamente ao final da crise na saúde. Elas deverão ter queda no seu faturamento e só contratarão quando atingirem um nível satisfatório de receita e com a retomada da economia.

Além disso, a crise sanitária antecipou algumas tendências, que exigirão alterações na organização do trabalho. As medidas de isolamento e outras para conter a propagação do vírus provocaram mudanças de comportamento nas pessoas. Elas passaram a consumir por meio de aplicativos e sites, o que impulsionou o comércio digital, inclusive de consultas médicas. Também, o *home office*, adotado durante a pandemia como uma saída para manter a produtividade das pessoas que não precisam estar fisicamente presentes para a realização do trabalho, pode tornar-se o modelo de trabalho padrão. As empresas estão no meio de tudo isso e têm que estar atentas para realizar os ajustes necessários se quiserem continuar competitivas.

A pandemia, também, pode ser um fator decisivo para acelerar a automação do trabalho. Muitas atividades podem ser automatizadas com a tecnologia atual e substituir as pessoas que as realizam por máquinas. No entanto, há variáveis que devem ser levadas em conta na análise de implementação tecnológica e que definirão a velocidade com que a automação ocorrerá. Afinal, o setor privado não investe se não houver algum ganho de performance que proporcione resultados positivos à empresa.

Como no Brasil, há abundância de mão de obra barata e poucas grandes empresas, a automação deve acontecer de maneira gradual. De toda a forma, o trabalhador deve ficar atento e se qualificar para melhorar suas chances de colocação no mercado de trabalho e obter emprego de melhor qualidade.

A participação do Estado para melhorar as perspectivas dos trabalhadores no mercado de trabalho nesse momento será importante, o que levará à reflexão sobre sua atuação. Desde o final dos anos de 1980, com a adoção dos valores neoliberais, as orientações têm sido no sentido de reduzir o seu tamanho.



No âmbito do Direito do Trabalho, o Estado vem procurando se afastar de interferências nas relações trabalhistas para deixá-las a cargo de negociações entre empregadores e trabalhadores. Estes, cada vez mais fragilizados, especialmente em razão do enfraquecimento dos sindicatos que vem perdendo poder de barganha ao longo do tempo. Assim, os direitos trabalhistas vêm sendo flexibilizados com o argumento de reduzir a taxa de desemprego ou diminuir o custo da mão de obra.

Não é demais dizer que a orientação de flexibilizar as relações trabalhistas tende a convergir as regras do nosso Direito do Trabalho para as vigentes nos países de regime de *common law*. No entanto, devemos nos lembrar que a base de nosso direito é romano-germânica e não de origem saxônica. Ou seja, estamos acostumados a fundamentar nossas ações em atos legislativos e não em decisões de tribunais. Vale lembrar que o princípio da legalidade está consagrado em nossa Constituição, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer senão em virtude de lei. Ademais, nos países que se regem pelo regime de *common law*, os acordos e contratos são sagrados, e o descumprimento de suas cláusulas é severamente repreendido.

Os dados da PNAD, também, não confirmam que as medidas de flexibilização das relações trabalhistas tenham surtido algum efeito na redução da taxa de desemprego. Por conseguinte, o que se observa ao longo do período é a precarização do trabalho, sem que as causas do desemprego tenham sido, de fato, enfrentadas.

Agora, com a pandemia da Covid-19, o aumento do desemprego e da pobreza deverá exigir uma atuação efetiva do Estado. Políticas assistenciais para transferência de renda serão importantes para ajudar os mais vulneráveis. Esse ponto é reconhecido pelos líderes dos Poderes da República. Inclusive, o governo deve lançar o Programa Renda Brasil, que substituirá o Bolsa-Família e outros programas assistenciais, que serão reunidos em um só. Com a medida, espera-se melhorar a focalização e oferecer um benefício maior.

No entanto, tais iniciativas devem ser complementadas por políticas públicas voltadas para a colocação de trabalhadores no mercado de trabalho. De acordo com o estudo do McKinsey Global Institute, políticas públicas que complementem os rendimentos do trabalho poderão ser necessárias para aumentar



a demanda agregada e garantir a justiça social. Políticas mais abrangentes de salário mínimo, renda básica universal ou ganhos salariais vinculados ao aumento da produtividade são algumas das soluções possíveis que estão sendo exploradas.²⁵

Conforme Escudero e Liepmann (2020), políticas de apoio a renda e as voltadas para o mercado de trabalho serão importantes durante o período da pandemia. Segundo as autoras, o uso integrado dessas políticas potencializa o resultado. As políticas de preservação da renda visam atender as necessidades básicas de alimentação e saúde das pessoas. Mas, ao mesmo tempo, elas permitem que seus beneficiários participem de políticas voltadas para o mercado. Essas últimas incluem treinamentos, serviços de intermediação de mão de obra etc.

Para Escudero e Liepmann (2020), a combinação de políticas voltadas para o mercado de trabalho e de apoio à renda podem desempenhar um papel importante para ajudar os trabalhadores a lidar com a crise devido à sua capacidade de preservar a renda, evitar demissões e manter as pessoas vinculadas ao mercado de trabalho. Ademais, essa combinação promove a qualificação e as perspectivas de emprego dos trabalhadores a longo prazo.

As autoras alertam que os países devem planejar estrategicamente a sequência de políticas conforme os estágios da crise. As combinações serão diferentes para situações de *lockdown*, retomada das atividades com distanciamento físico, escassez de emprego por causa da crise e recuperação da economia.²⁶

Nesse sentido, governos, empresários e trabalhadores terão papel fundamental na elaboração de políticas públicas destinadas à construção de um futuro mais promissor. Possivelmente, o Estado deverá rever seu papel e ampliar sua participação na proteção de seus cidadãos. Todavia, não poderá perder de vista a responsabilidade fiscal.

²⁵ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages/pt-br>

²⁶ *We argue that the combination of ALMPs and income support can play an important role in helping workers cope with the crisis due to its ability to support incomes, avoid layoffs and keep people attached to the labour market. In addition, this combination fosters (re)skilling and workers' longer-term employment prospects. However, countries should plan the sequencing of policies strategically according to the different stages of the crisis. The needed combinations of policies will be different when supporting people during lockdowns, when activities resume with physical distancing, or while facing shortage of employment opportunities because of the crisis, and again when economic recovery eventually takes place.* (Escudero e Liepmann, 2020, p. 2)



BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ, L. F. A. *O marco normativo da precarização do trabalho no Brasil: Entre a contenção e a permissão*. Revista Discente do Programa de Pós-Graduação em História – UFRJ. v. 3. n. 6. P. 126-150 jul./dez. 2017. (Disponível em: <https://www.ufjf.br/facesdeclio/files/2014/09/6.Artigo-L4-Luiz.pdf>)
- ALVES, G. *Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial*. Rev. Katálysis. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 188-197 jul./dez. 2009. (Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802009000200008>)
- BEDIN, G. A., and NIELSSON, J. G. *A crise da década de 1970: observações sobre as ideias neoliberais e suas consequências*. In: COSTA, L. C., NOGUEIRA, V. M. R., and SILVA, V. R., orgs. *A política social na América do Sul: perspectivas e desafios no século XXI* [online]. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2013, pp. 27-41. (Disponível em: <http://books.scielo.org/id/rfv9p/pdf/costa-9788577982318-02.pdf>)
- BRESSER-PEREIRA, L. C. *A crise financeira global e depois: um novo capitalismo?* Novos estudos (86). CEBRAP: Março 2010. p. 51/72 (Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000100003&lng=pt&nrm=iso)
- CARDOSO JR. J. C.. *Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 90*. Ensaio FEE, v. 23, n. 2, p. 899/922. Porto Alegre: 2002.
- ESCUDERO, V., and LIEPMANN, H. *Delivering income and employment support in times of COVID-19: Integrating cash transfers with active labour market policies*. ILO – Police Brief: June, 2020. (Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/policy-briefs/WCMS_748331/lang--en/index.htm)
- KREIN, J. D. *As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década no século XXI no Brasil*. Revista NECAT - Ano 2. Nº 3. Jan-Jun de 2013. pp.6/25



- KREIN, J. D. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 2007. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007. (Disponível em: http://www.repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285517/1/Krein_Jose_Dari_D.pdf)
- KREIN, J. D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Ed. Curtis Nimuendajú. P. 95/122. Campinas: 2018. (Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>)
- KREMER, A., and FARIA, J. H. de. *Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação*. *Revista de Administração - RAUSP*, vol. 40, núm. 3, julho-setembro, 2005, pp. 266-279 Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil. (Disponível em: <http://www.rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V4003266.pdf>)