

PUCRS

ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA
DOUTORADO EM ECONOMIA DO DESENVOLVIMENTO

ALTEVIR DIAS DO PRADO

**FLEXIBILIDADE VERSUS PROTEÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DE 152
PAÍSES E SUAS INTERAÇÕES COM O DESENVOLVIMENTO HUMANO E
SOCIOECONÔMICO**

Porto Alegre
2018

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

ALTEVIR DIAS DO PRADO

FLEXIBILIDADE *VERSUS* PROTEÇÃO TRABALHISTA
UMA ANÁLISE DE 152 PAÍSES E SUAS INTERAÇÕES COM O DESENVOLVIMENTO
HUMANO E SOCIOECONÔMICO

Tese apresentada como requisito para a obtenção do grau de Doutor pelo Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento da Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Izete Pengo Bagolin

Porto Alegre

2018

Ficha Catalográfica

P896f Prado, Altevir Dias do

Flexibilidade versus Proteção trabalhista : Uma análise de 152 países e suas interações com o desenvolvimento humano e socioeconômico / Altevir Dias do Prado . – 2018.

212.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Economia do Desenvolvimento, PUCRS.

Orientadora: Profa. Dra. Izete Pengo Bagolin.

1. Flexibilização trabalhista. 2. Proteção trabalhista. 3. Legislação trabalhista. 4. Indicador de proteção. 5. Legislação Flexibilização e suas correlações com o desenvolv. I. Bagolin, Izete Pengo. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da PUCRS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Bibliotecária responsável: Salete Maria Sartori CRB-10/1363

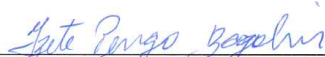
Altevir Dias do Prado

**FLEXIBILIDADE VERSUS PROTEÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DE 152
PAÍSES E SUAS INTERAÇÕES COM O DESENVOLVIMENTO HUMANO E
SOCIOECONÔMICO**

Tese apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Economia, pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovado em 14 de junho de 2018, pela Banca Examinadora.

BANCA EXAMINADORA:



Prof.^a Dr.^a Izete Pengo Bagolin

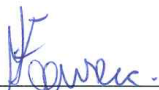
Orientadora e Presidente da sessão



Prof. Dr. Osmar Tomaz de Souza



Prof. Dr. Fernando Maccari Lara



Prof. Dr. Marcos Wagner da Fonseca

Dedico esta tese à minha esposa, à minha filha e a todas as pessoas que acreditam no trabalho como instrumento de edificação do homem e que se dedicam, em suas atividades cotidianas, à construção de uma sociedade livre de injustiça.

AGRADECIMENTOS

Ao concluir o doutorado, finalizo um ciclo em minha vida. Muitas lembranças surgem. Foram vividos momentos de alegria, de tristeza e também de superação. Momentos de angústia e até de calafrios, em sala de aula, ao cursar disciplinas de elevada complexidade, angústia por, às vezes, não saber por onde começar, angústia pela falta de tempo, pois cursei o doutorado trabalhando em uma empresa que também exigiu muita dedicação. Só Deus e eu sabemos o que passei. Contudo, é preciso agradecer a muitos que tornaram este sonho, próximo do impossível, possível de ser realizado.

Antes de tudo, é preciso agradecer a Deus pelo dom da vida, por gozar de boa saúde e pela oportunidade de cursar e concluir o doutorado, o maior sonho da minha vida. Sou grato por ter realizado o doutorado na área de ciências econômicas, por ter escrito uma tese sobre um dos temas que mais me motiva a pesquisar, isto é, o desenvolvimento econômico, e ainda por ter estudado na universidade em que sempre desejei estudar, a PUCRS.

Gostaria também de agradecer à minha esposa, à minha filha e aos meus pais que são meu referencial de vida, bem como aos amigos que foram privados da convivência comigo pelos longos anos em que me dediquei aos estudos.

À minha querida professora orientadora, Izete Pengo Bagolin, que me acompanha há mais de 5 anos, desde o final do mestrado e durante todo o doutorado. Obrigado pela generosidade e pela cumplicidade. Obrigado também pelo rigor e pela paciência, pela indispensável ajuda quando a insegurança e o desânimo avizinham-se. Levarei para sempre o sentimento de gratidão.

À banca examinadora, composta pelos estimados professores Marcos W. Fonseca, que conheço desde a graduação, realizada no final da década de 90; Fernando Lara, que foi meu professor no mestrado e que muito me ajudou na dissertação; e Osmar Tomaz de Souza, notável professor do doutorado.

Aos meus colegas de aula, pela amizade, pelas tardes de sábado, pelas noites e pelos grupos de estudos. Quanto aprendizado e quanta partilha de conhecimento. Ao amigo Erick Daz, conhecedor de econometria, obrigado pela ajuda.

Aos professores do PPGE da PUCRS, pelo elevado conhecimento, profissionalismo e pela partilha do saber, instigando o avanço da ciência. À coordenação pela atenção e pelo cuidado necessários para que a pesquisa e o ensino prosperassem.

Agradeço também à Bradesco Seguros, empresa em que trabalho, e aos meus gestores, em especial o Sr. Leonardo Freitas, pela flexibilidade e pelo indispensável apoio, sem os quais não seria possível conciliar trabalho e estudo.

Aos meus colegas e funcionários, muito obrigado pela compreensão.

“Não foi com ouro ou com prata, mas com trabalho que toda a riqueza do mundo foi originalmente adquirida.”
(Adam Smith, 1776)

Trecho extraído do livro: AN INQUIRY INTO THE NATURE AND CAUSES OF THE WALTH OF NATIONS.

RESUMO

O mercado de trabalho ocupa lugar de destaque nos estudos econômicos, pois nele são estabelecidas as relações laborais, ponto de convergência entre empresas e trabalhadores, determinante para o funcionamento da economia como um todo e para o desenvolvimento. Nesta tese, serão discutidos modelos de organização do mercado de trabalho, tanto os mais flexíveis quanto os mais protetores. O problema da pesquisa resume-se em buscar subsídios que permitam elucidar qual legislação trabalhista é mais recomendada, seja no âmbito do crescimento e do desenvolvimento econômico, seja no atendimento aos desejos e anseios da individualidade do trabalhador. Para tanto, primeiramente, foram analisados dados das legislações trabalhistas adotadas por 152 países e construído um indicador de proteção. As informações sobre proteção foram confrontadas com indicadores socioeconômicos como desemprego, renda, desigualdade e desenvolvimento humano. Essas variáveis atuaram como balizadoras na identificação das opções mais adequadas, em especial para o trabalhador, tendo em vista o bem-estar social, o crescimento e o desenvolvimento econômico. Os resultados encontrados permitiram organizar um ranqueamento dos países entre os mais protetores e os mais flexíveis. Também permitiram dividir as regiões e os continentes entre protetores e flexíveis. Foi observado um adensamento em torno da mediana em termos de níveis de proteção e as análises comparativas correlacionadas permitiram identificar a relação entre legislação trabalhista e indicadores socioeconômicos.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, flexibilidade, proteção, legislação, desenvolvimento.

ABSTRACT

The labor market occupies a prominent place in economic studies, since it establishes the labor relations, being the meeting point between companies and workers, determining for the functioning of the economy as a whole and for development. In this thesis, models of labor market organization, both the most flexible and the most protective, will be discussed. The research problem consists in seeking subsidies that allow to elucidate which labor legislation is most recommended, be it in the scope of economic growth and development, or in the fulfillment of the desires and desires of the individuality of the worker. To do so, we analyzed data on labor legislation adopted by 152 countries and constructed an indicator of protection, which is the first objective of the thesis. The information on protection was confronted with socioeconomic indicators such as unemployment, income, inequality and human development, which is the second objective of the thesis. These variables served as indicators to identify the most appropriate options, especially for the worker, in view of social welfare, growth and economic development. The results found tend to organize a ranking of countries among the most protective and the most flexible. They also allowed dividing the regions and continents between protective and flexible. It was observed a densification around the median in terms of levels of protection and correlated comparative analyzes allowed to identify the relationship between labor legislation and socio-economic indicators.

Key words: Labor market, flexibility, protection, legislation, development.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Flexibilização na França e na Alemanha.....	81
Quadro 2 - Traços principais do modelo dinamarquês de Flexicurity	89
Quadro 3 - Variáveis para a composição do indicador de proteção: variáveis socioeconômicas, fontes e escala.....	97
Quadro 4 - Ranking do indicador de proteção dos países	108
Quadro 5 - Produtividade	129
Quadro 6- Resultados e correlações conclusivas.....	177

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo dinamarquês de mercado de trabalho: flexicurity	92
Figura 2 - Mapa-múndi da proteção e da flexibilização	116

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Taxas de desemprego: União Europeia e Dinamarca, 1970 - 2006.....	88
Gráfico 2 - População por regiões continentais e seus respectivos indicadores de proteção .	114
Gráfico 3 - Correlação do indicador de proteção com o coeficiente de Gini	145
Gráfico 4 - Correlação entre o indicador de proteção e o coeficiente de IDH	150
Gráfico 5 - Correlação entre o indicador de proteção e o desemprego	154
Gráfico 6 - Correlação entre proteção trabalhista e produtividade.....	157
Gráfico 7 - Correlação entre o indicador de proteção e os tributos PJ	160
Gráfico 8 - Correlação entre dívida pública e indicador de proteção	163
Gráfico 9 - Correlação entre salário-mínimo e indicador de proteção	167
Gráfico 10 - Correlação entre salário médio PPC e indicador de proteção	169
Gráfico 11 - Correlação do indicador de proteção em relação ao PIB per capita	173

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Emprego e desemprego em Portugal, 2002 - 2013 (%)	83
Tabela 2 - Número de participantes em medidas ativas de emprego, 2001 - 2011	83
Tabela 3 - Volume de participantes (número de pessoas) em medidas de proteção aos desempregados, 2001 - 2012	84
Tabela 4 - Proteção por continente	113
Tabela 5 - Proteção por continente com média ponderada.....	115
Tabela 6- Países protetores	134
Tabela 7 - Países com média proteção.....	136
Tabela 8 - Países com média flexibilidade	138
Tabela 9 - Países flexíveis	140
Tabela 10 - Comparação entre proteção trabalhista e igualdade de renda	144
Tabela 11 - Comparação entre proteção trabalhista e desigualdade de renda.....	145
Tabela 12 - Comparação entre proteção trabalhista e IDH (alto).....	148
Tabela 13 - Comparação entre proteção e IDH (baixo).....	149
Tabela 14 - Comparação entre proteção e emprego	152
Tabela 15 - Comparação entre proteção e desemprego	154
Tabela 16 - Comparação entre produtividade e proteção trabalhista	156
Tabela 17 - Comparação entre produtividade e proteção trabalhista	157
Tabela 18- Comparação entre proteção e tributação	159
Tabela 19 - Comparação entre proteção e tributação empresarial.....	160
Tabela 20 - Comparação entre proteção trabalhista e dívida pública.....	162
Tabela 21 - Comparação entre proteção trabalhista e dívida pública.....	163
Tabela 22 - Comparação entre proteção e salário-mínimo.....	166
Tabela 23 - Comparação entre proteção e salário-mínimo.....	166
Tabela 24 - Comparação entre proteção e salário médio PPC	168
Tabela 25 - Comparação entre proteção e salário médio PPC	168
Tabela 26 - Comparação entre renda per capita e proteção trabalhista.....	171
Tabela 27 - Comparação entre proteção trabalhista e renda per capita.....	172

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 O DESENVOLVIMENTO E O PENSAMENTO ECONÔMICO EM PERSPECTIVA HISTÓRICA E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO HUMANO..	20
1.1 O Mercado de trabalho e o liberalismo clássico.....	26
1.1.1 Salário de subsistência: uma proteção liberal ao trabalhador.....	29
1.2 Contraponto marxista ao liberalismo no mercado de trabalho.....	31
1.3 Mercado de trabalho, Keynes e o <i>Welfare State</i>	33
1.4 De volta para o estado mínimo, neoliberalismo e o mercado de trabalho.....	36
1.5 O Novo-Keynesianismo e o salário-eficiência.....	40
1.6 Trabalho e desenvolvimento humano.....	42
2 BIPOLARIZAÇÃO TEÓRICA DO EMPREGO COMO FORMA DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS ABORDAGENS À LUZ DO DESENVOLVIMENTO E DAS INSTITUIÇÕES.....	46
2.1 Trabalho e emprego em suas duas principais abordagens.....	46
2.2 O emprego como forma de utilização do trabalho	49
2.3 O emprego nas teorias de desenvolvimento	54
2.4 O Emprego e a economia institucional.....	57
3 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA .	62
3.1 Surgimento dos fundamentos da proteção trabalhista.....	64
3.2 O questionamento da proteção versus a flexibilização justificada.....	68
3.3 A Legislação trabalhista como causa de desemprego	71
3.4 A flexibilização como causa da precarização.....	73
3.5 Flexibilizar para proteger: uma opção moderada	76
4 EXPERIÊNCIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO	80
4.1 Flexibilização na Alemanha e na França da década de 1990	80
4.2 Flexibilização: a experiência em Portugal.....	82
4.3 Flexibilização: A experiência da Itália.....	84
4.4 Flexibilização, proteção e desigualdade na Europa.....	86
4.5 Flexibilização: a experiência da Dinamarca.....	87
4.5.1 Elementos básicos do modelo Flexicurity.....	90
5 ELEMENTOS PARA A CONSTRUÇÃO DO INDICADOR DE PROTEÇÃO, ESCOLHA E JUSTIFICATIVA DAS VARIÁVEIS	95

5.1	Escolha e justificativa das variáveis para compor o indicador de proteção	98
5.1.1	Seguro-desemprego	99
5.1.2	Décimo terceiro salário ou semelhante.....	100
5.1.3	Aviso prévio demissional	100
5.1.4	Férias remuneradas.....	101
5.1.5	Jornada de trabalho.....	102
5.1.6	Limite máximo de horas semanais	102
5.1.7	Licença maternidade.....	103
5.1.8	Licença paternidade.....	104
5.1.9	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço ou semelhante.....	104
5.2	Construção do indicador de proteção	105
6	ANÁLISE DAS REGIÕES FLEXÍVEIS E PROTETORAS NO MUNDO.....	112
6.1	Justificativa e escolha das variáveis socioeconômicas.....	117
6.1.1	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).....	117
6.1.2	Coeficiente de Gini.....	119
6.1.3	Desemprego	120
6.1.4	Salário-mínimo.....	123
6.1.5	PIB per capita	124
6.1.6	Salário médio e paridade do poder de compra	125
6.1.7	Produtividade.....	127
6.1.8	Dívida pública	130
6.1.9	Tributação.....	131
7	ANÁLISES COMPARATIVAS ENTRE PROTEÇÃO TRABALHISTA E DADOS SOCIOECONÔMICOS.....	133
7.1	Análises Comparativas e correlações entre proteção trabalhista e variáveis socioeconômicas isoladas.....	142
7.1.1	(Des)igualdade de renda e proteção trabalhista.....	142
7.1.2	Desenvolvimento humano e proteção trabalhista.....	146
7.1.3	Emprego e flexibilização	150
7.1.4	Produtividade e flexibilização	155
7.1.5	Flexibilização e carga tributária empresarial.....	158
7.1.6	Proteção trabalhista e dívida pública.....	161
7.1.7	Proteção, flexibilização e salários	164
7.1.8	Pobreza, riqueza, flexibilização e proteção trabalhista.....	170

CONCLUSÃO.....	174
REFERÊNCIAS	182
APÊNDICE A	191
APÊNDICE B.....	201
APÊNDICE C	208

INTRODUÇÃO

Esta tese é produto de uma pesquisa desenvolvida em nível de doutorado, junto ao programa de pós-graduação em economia do desenvolvimento da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, PUC-RS, e tem como objeto de estudo o mercado de trabalho em suas concepções de legislação flexível e protetora.

O mercado de trabalho ocupa um espaço importante na literatura econômica e social, pois é nele que são estabelecidas as relações institucionais, que influenciam os níveis de emprego e os consequentes desdobramentos causais econômicos e sociais. As consequências, na economia, decorrentes do modo como os países organizam seus mercados de trabalho e suas estruturas são relevantes para a produção da riqueza, para a geração de bem-estar social e para o desenvolvimento. Igual relevância reside no fato de ser no mercado de trabalho que o homem, enquanto trabalhador, extrai os meios para sua sobrevivência. Assim, o trabalho humano, além de ser um instrumento de produção de riqueza para as nações, constitui-se também como fonte de identidade e de dignidade do ser humano.

A literatura econômica, ao lidar com as questões de geração de riqueza, por muito tempo, atribuiu o desenvolvimento ao crescimento econômico em que o trabalho humano sempre esteve em destaque, por ser uma engrenagem fundamental para o sistema de produção, já que, para produzir, faz-se necessário capital físico e humano. Essa combinação necessária para a produção foi observada por Veblen (1889) que afirmou que o sistema produtivo manufatureiro é formado por uma gigantesca máquina com engrenagens em que determinadas partes produzem insumos de outras, segundo padrões e ritmos determinados por eles causais.

No âmbito pessoal, o emprego é a principal fonte de renda para o consumo de bens e de serviços, essenciais para o desenvolvimento humano, para o sustento pessoal e familiar e para assegurar a dignidade do trabalhador e de sua prole. Afinal, nas economias de mercado, as pessoas desprovidas de capital físico têm, na sua força de trabalho, a única fonte de receita. Essa percepção pode ser notada quando Marx (2004) afirma que: "Quem quiser vender mercadoria que não seja sua força de trabalho tem que possuir meios de produção, matérias-primas e recursos para comprar força de trabalho" (MARX, 2004. p. 199). Assim, o desemprego ou o emprego em condições desumanas é de natural efeito contrário, pois a falta do emprego proporciona a privação de bens necessários à vida, diminui o sentimento de dignidade e, conseqüentemente, provoca o aumento da desigualdade e da noção de pobreza.

Em contexto histórico, a pobreza é associada à incapacidade laboral individual ou à

realidade histórica da individualidade. Esse entendimento causa possíveis desvios da compreensão ampla do fenômeno social, na medida em que atribui a pobreza à condição pessoal de cada um. Todavia as questões estruturais e econômicas, as persistentes desigualdades de renda, atreladas ao subdesenvolvimento social, podem aferir condições de pobreza ao indivíduo, independentemente de sua história e condição pessoal. Sob esse prisma, o mercado de trabalho desempenha um papel relevante, uma vez que sua interação com esses fenômenos é preponderante, podendo agravar ou atenuar tais dificuldades sociais e econômicas.

Em linhas gerais, o mercado de trabalho organiza-se a partir de duas perspectivas, a flexível, que coloca a força de trabalho como uma mercadoria regulada pela lei de oferta e demanda, requerendo a não intervenção legislativa estatal, e a protetora, que altera as leis de mercado por trabalho através da intervenção legislativa, por entender que o trabalho não é uma simples mercadoria. Contudo, antes da opção por uma dessas perspectivas (flexível ou protetora), no mercado de trabalho, observa-se a tradição econômica dos países cuja economia organiza-se a partir de outras duas concepções: a liberal não intervencionista, que prima pelo Estado mínimo, e a intervencionista, justificada pela necessidade da correção das falhas de mercado, em especial no que tange às questões sociais.

Entretanto, as estruturas do mercado de trabalho são muito diferentes e variam de país para país, observando-se graus de flexibilidade e de proteção muito distintos em todos os continentes e em todos os níveis de desenvolvimento dos países. Existem países ricos com elevado grau de desenvolvimento humano cuja legislação trabalhista é protetora, mas também existem países com tais características socioeconômicas cuja legislação é flexível. Da mesma forma, existem países pobres e com baixo grau de desenvolvimento humano protetores e flexíveis. Portanto, não há clareza quanto ao modelo de legislação trabalhista a ser adotado, a fim de favorecer o crescimento econômico em conjunto com o desenvolvimento humano e social. Não obstante, também não é claro o estabelecimento de padrões comparativos de níveis de proteção ou de flexibilização entre países, que possibilite análises comparativas com informações socioeconômicas.

Diante dessa bipolarização teórica estendida ao mercado de trabalho, esta tese busca subsídios que permitam elucidar qual legislação trabalhista é mais recomendada, seja no âmbito do crescimento e do desenvolvimento econômico, seja no atendimento aos desejos e aos anseios da individualidade do trabalhador.

Tendo em vista que uma pesquisa deve responder a um problema, seja teórico ou prático, esta tese propõe-se, a partir de informações coletadas das legislações trabalhistas em

152 países, construir um parâmetro que permita identificar níveis de proteção e de flexibilização. A construção desse parâmetro, denominado Indicador de Proteção (IP), configura-se como o primeiro objetivo deste trabalho. Posteriormente, uma vez construído o instrumento que permita identificar níveis de proteção trabalhista, a tese encaminha-se para o seu segundo objetivo, que é estabelecer comparações entre proteção trabalhista e desenvolvimento econômico, humano e social. Essas comparações dão-se a partir de dados socioeconômicos, coletados empiricamente, possibilitando estabelecer padrões comparativos (as)simétricos entre mercado de trabalho e desenvolvimento econômico correlacionados entre si. Diante do problema e dos objetivos estabelecidos, a pesquisa está organizada em sete seções ou capítulos, além desta primeira introdução e da conclusão final.

No primeiro capítulo, que serve de embasamento teórico, são apresentados os pressupostos do desenvolvimento como um processo histórico, a origem da riqueza, dos excedentes e das conseqüentes desigualdades. Com as diferenças sociais acentuadas, surge também a necessidade de proteger aqueles que, na distribuição da riqueza, ficaram desprovidos das condições necessárias à vida com dignidade. Na busca pelo crescimento econômico e pelo bem-estar social, tendo o emprego como pano de fundo, são apresentados os alicerces teóricos do liberalismo econômico, da abordagem marxista e do intervencionismo. Ainda tendo como base o contexto do mercado de trabalho, sustentado por esses pressupostos teóricos, aborda-se a interação do Estado provedor e a volta para Estado mínimo e suas repercussões relevantes sobre o emprego.

No segundo capítulo, é apresentado o emprego como forma de utilização do trabalho e analisada a sua importância nos entendimentos diferentes do tema, desde a concepção de que o trabalho é fonte de identidade do ser humano até a abordagem do trabalho como mercadoria. Também é feito um breve resgate da relevância do emprego nas teorias clássicas do desenvolvimento econômico. A importância da abordagem institucionalista da economia e, conseqüentemente, nas relações de trabalho, é evidenciada ao final do capítulo e serve como ponte entre as discussões teóricas sequenciadas de revisão bibliográfica.

No terceiro capítulo, é apresentado um intenso debate, partindo-se da sustentação do princípio e dos benefícios da proteção trabalhista, tendo em vista que o trabalhador não dispõe de igualdade de condições para negociar com o empregador, sendo necessária a proteção, a fim de garantir dignidade e renda necessária para sua subsistência. Essa necessidade de proteção é observada em Dallegrave Neto (2000) ao afirmar que sem proteção a precarização nas relações de trabalho é inevitável. Essa necessidade também é defendida por Pla Rodrigues (2001) ao considerar que a condição humana do trabalhador impõe limites ao entendimento

do trabalho como mercadoria. Tal sustentação alinha-se com Uriarte (2002) que entende a proteção legislada como um avanço social que não pode ser revogado.

Ainda no capítulo 3, busca-se apresentar argumentos que sustentem a necessidade de flexibilizar a legislação trabalhista, com o objetivo de gerar mais emprego, tendo em vista que o livre mercado gera oportunidades para todos e que não há proteção para os desempregados. Pedroso (2003) afirma que as diferenças podem ser superadas na livre negociação, não precisando do Estado intruso e legislador. Em consonância com esse entendimento, Magano (1998) afirma que o investimento e a geração de emprego encontram maior facilidade em um mercado flexível, sendo que a geração de emprego é o que mais interessa ao trabalhador.

Após o embate bibliográfico apresentado, em busca de subsídios empíricos, no quarto capítulo, são apresentadas experiências de flexibilização ocorridas na França, na Alemanha, em Portugal, na Itália e na Dinamarca e seus impactos no mercado de trabalho, reflexos na economia e na geração de emprego. A análise dessas experiências de alterações de legislação trabalhista confirma o problema do debate, uma vez que os resultados não esclarecem a opção mais adequada em termos de proteção ou flexibilização.

O quinto capítulo é dedicado à metodologia e à construção do Indicador de Proteção, que se constitui no primeiro objetivo desta tese. É apresentado o processo de escolha e suas respectivas justificativas e o memorial da coleta de dados de direitos trabalhistas de 152 países. O indicador é construído a partir de informações dos seguintes direitos trabalhistas: licença maternidade, licença paternidade, aviso prévio demissional, férias remuneradas, fundo de garantia ou semelhante, jornada de trabalho, limite máximo de jornada de trabalho, décimo terceiro salário ou gratificação de natal e seguro-desemprego. Também são demonstradas as equações e o cálculo do indicador de proteção aferido para cada país, bem como de classificação dos países entre protetores ou flexíveis.

No sexto capítulo, de posse do indicador de proteção, será apresentada uma exploração geográfica das regiões protetoras e flexíveis no mundo. Esta análise tem o objetivo de auxiliar nas comparações entre os níveis de desenvolvimento e proteção trabalhista. Também tem o propósito de identificar as regiões com maior densidade populacional e seus respectivos níveis de proteção em termos de legislação trabalhista. Ainda neste capítulo, são apresentadas as variáveis socioeconômicas, bem como a justificativa de suas escolhas para as análises comparativas conclusivas. Os indicadores socioeconômicos escolhidos para as análises comparativas correlacionadas foram: Coeficiente de Gini, IDH, desemprego, produtividade, dívida pública, carga tributária sobre a pessoa jurídica, salários e renda per capita.

No sétimo capítulo, são organizados os dados coletados e demonstradas as análises

comparativas, sendo que, primeiramente, são apresentados um resumo da coleta de dados e uma análise exploratória, permitindo estabelecer comparações entre regiões e países com seus respectivos níveis de proteção e com seus principais indicadores socioeconômicos. Em seguida, são apresentadas as principais análises comparativas, correlacionando desenvolvimento econômico, humano e social com o indicador de proteção proposto nesta tese. Por fim, após o sétimo capítulo, é apresentada a conclusão.

O resultado das análises, os debates teóricos e de revisão de literatura, juntamente com a coleta de informações e formação de banco de dados, têm o propósito de oferecer maiores subsídios para esse relevante debate de nossa contemporaneidade. As relações de trabalho, como será demonstrado ao longo da tese, têm impactos importantes no crescimento econômico, no desenvolvimento humano e sobretudo na vida do trabalhador. Ao se ampliar o conhecimento e a elucidação sobre flexibilidade e proteção, as decisões públicas e privadas podem ser mais assertivas sobre qual modelo de legislação trabalhista é mais recomendável, tendo em vista o bem-estar social e o crescimento e o desenvolvimento econômico e humano.

1 O DESENVOLVIMENTO E O PENSAMENTO ECONÔMICO EM PERSPECTIVA HISTÓRICA E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO HUMANO.

Antes de aprofundarmos o debate sobre o mercado de trabalho flexível ou protetor, em busca de respostas e norteamentos para qual seria a melhor alternativa, quer para o desenvolvimento humano, quer para o crescimento econômico, faz-se necessário entender o desenvolvimento como um processo histórico e suas interações com o mercado de trabalho ao longo do tempo. Tanto o crescimento quanto o desenvolvimento econômico não foram construídos de forma linear, ao contrário, foram e ainda são caracterizados por muitas crises e conflitos de interesses entre as partes que promovem e usufruem do crescimento econômico e do desenvolvimento social. Concomitante ao processo histórico de desenvolvimento, surge a ciência econômica, que busca entender e explicar os fenômenos decorrentes da própria evolução econômica e social, para, assim, orientar as partes envolvidas na tomada de decisões.

Na construção histórica e na evolução da ciência econômica, observamos a permanência do embate polarizado entre duas visões teóricas, sendo a primeira o liberalismo, que prima pelo livre comércio pautado pelas leis de oferta e demanda, em que a mão invisível¹ racionaliza e distribui as forças de forma a equilibrar a economia, promovendo o crescimento e o desenvolvimento econômico. A segunda visão, partindo das crises e do hiato social deixados pelo liberalismo, propõe a intervenção como solução para os problemas que o mercado não consegue resolver por si só. No centro desse embate teórico, o mercado de trabalho sofre importantes impactos, dependendo das decisões tomadas oriundas de uma das orientações econômicas acima colocadas.

Dessa forma, a discussão de regular e legislar o mercado de trabalho é antecedida e orientada por esses vieses teóricos. O embate sobre se o trabalho deve ou não ser entendido como uma mercadoria, pelo fato de a sobrevivência do próprio trabalhador depender do emprego de sua mão de obra, costuma seguir a orientação da tradição teórica econômica do país em questão. Ademais, a intervenção no mercado laboral não é algo recente e nem sempre é favorável ao trabalhador, como tradicionalmente se pensa. De acordo com Hunt (1981), o Estatuto dos Artífices, de 1563, na Inglaterra, introduzia a regulamentação dos salários máximos, que visavam proteger os empregadores de aumentos de salários reais, tendo em

¹ A mão invisível é um conceito desenvolvido por Adam Smith no livro *A Riqueza das Nações*, publicado em 1776, que dizia haver uma força invisível no livre comércio que tenderia a resolver os problemas econômicos, distribuindo e equilibrando as forças econômicas.

vista que os preços estavam em constante elevação. Outra antiga intervenção no mercado de trabalho é anotada por Polanyi (2000) ao discorrer sobre a obrigatoriedade do trabalho aos pobres, também conhecida como a lei dos pobres, na Inglaterra de 1601 (*The Poor Law*). Essa lei proibia a mendicância nas ruas e punia severamente os homens livres e aptos ao trabalho, mas que não estavam empregados. O desemprego era sinônimo de vagabundagem e ela era uma ofensa à sociedade e ao capital, de tal sorte que, como consequência da lei, o trabalhador sujeitava-se a empregar sua força de trabalho aos empregadores por salários abaixo das próprias necessidades mínimas biológicas, haja vista que tal realidade seria menos cruel que as punições à vagabundagem. A lei só permitia ajuda (esmola) aos inaptos ao trabalho. A proteção social, portanto, era vista a partir do merecimento de uma realidade pessoal e não reconhecia o desemprego e a pobreza como fenômenos estruturais (GUILHERME, 2016).

Ainda de acordo com Hunt (1981), as leis Elisabetanas, que se sucederam entre os anos de 1531 e 1536, são claras intervenções econômicas e sociais que buscavam enfrentar o problema do desemprego e da miséria e, portanto, colocavam-se claramente como intervencionistas na economia e no mercado de trabalho. Tais leis diferenciavam os pobres entre os “com merecimento” e os “sem merecimento”, sendo que os primeiros tinham o direito a mendigar por não serem aptos, não sendo, desse modo, considerados como trabalhadores. Já a segunda categoria de pobres era composta por aqueles considerados aptos ao trabalho e que, se não trabalhassem, eram privados de sua liberdade e recolhidos às casas de correção criadas em 1576, onde se mesclavam medidas de correção de conduta e de capacitação. Portanto, a pobreza, a sobrevivência e o merecimento da ajuda estavam condicionados e diferenciados pelo trabalho.

Nessa abordagem histórica, é importante observar que o mercado de trabalho ocupa espaço central no processo do desenvolvimento. O fim do feudalismo e a gradual substituição do modelo de trabalho escravo e servil para o trabalho livre permitiu que a civilização europeia se revelasse pioneira em criar novos meios de produção com a instituição da propriedade privada. Essa transformação mostrou-se mais evidente a partir do século XVII, com o processo de cercamento das terras comunais realizado ainda pelos senhores feudais. Com os cercamentos, as terras passaram a ser entendidas como modo de produção privada. A partir de então, quem e como se trabalharia na terra passou a ser uma decisão do proprietário desse meio de produção. Assim, surgem duas classes: os que detêm os meios de produção privados e os que não os detêm, mas que possuem a força de trabalho necessária como forma complementar indispensável para a produção. Ao longo da história, essas duas classes vão se modificar, ganhar novos nomes e também vão se confrontar de modo recorrente, face os

embates distributivos. Nesse contexto, o Estado estabelece-se entre essas duas forças com propósitos por vezes ambíguos, de acordo com seus representantes.

Não obstante, a partir do século XV, com a descoberta do Novo Mundo, surge a colonização e a conseqüente exploração do novo continente realizada pelo Velho Mundo. A partir de então, além dos conflitos distributivos internos, surgem também as diferenças entre níveis de desenvolvimento entre o Novo e o Velho Mundo. Essas diferenças atravessam os séculos de forma assimétrica e, assim, surgem as teorias como as de cunho liberal, marxista e keynesiana que buscam explicar as assimetrias e apontar as saídas para as recorrentes crises econômicas e sociais.

De acordo com Guilherme (2016) o continente europeu é considerado o território de origem das revoluções burguesas, especialmente a Revolução Econômica Industrial Inglesa iniciada em 1760 e a Revolução Francesa em 1789, ambas no século XVIII, tendo transformado de forma substancial a organização social com repercussões diretas na organização da força de trabalho e, conseqüentemente, no crescimento do capital e no desenvolvimento econômico.

A autora serve-se do processo de cercamentos para explicar conceitualmente o estímulo da transição do feudalismo para o capitalismo, ao atribuir valor à terra, que antes era comum, como meio de desenvolvimento da riqueza nacional. Com as terras cercadas, o homem livre não pode mais acessar as áreas comuns e se obriga a recorrer à sua força de trabalho, por ser a última e única posse ou possibilidade de troca em favor de sua subsistência. Esse processo histórico de mudança econômica coloca-se como fundamental, pois permite a acumulação e a formação da riqueza, à medida que a força de trabalho é trocada pela subsistência de quem a possui, enquanto que o excedente da produção é apropriado pelo detentor dos meios de produção. A partir de então, com o surgimento da acumulação do excedente, da riqueza e, mais tarde, da poupança e do investimento, definir-se-ão os níveis de crescimento, desenvolvimento e, consecutivamente, níveis de emprego da mão de obra.

Durante o período da Revolução Industrial, inicialmente liderada pela Inglaterra, houve uma sofisticação do incipiente progresso técnico que estava estagnado há séculos. A maquinaria é meio para o avanço da produção capitalista e, com isso, o trabalho humano sofre uma profunda transformação, por meio da substituição da técnica artesanal pela manufatureira. Com a mudança, o trabalhador deixa de dominar a transformação integral do processo fabril e passa a ser prisioneiro de uma tarefa parcial (MARX, 2002). Essa fase inicial do capitalismo fundamenta-se no paradigma liberal, que é sustentado por dois pressupostos, sendo o primeiro o mercado de trabalho subdividido e o segundo a livre concorrência.

Contudo, por volta dos anos 1820, o modelo ganha o terceiro pressuposto, o padrão ouro,² e sob esses três dogmas a economia clássica se desenvolve (POLANY, 2000).

Dessa forma, no campo econômico, coube ao Estado o dever de preservar a propriedade privada, enquanto o controle dos meios de produção, assim como das terras cercadas, da distribuição da produção e da força de trabalho é de exclusividade do mercado liderado pelo capitalismo industrial. Assim, de 1848 a 1870, decorre o período intitulado de “A grande expansão”, que triplicou a produção e o comércio mundial (HOBSBAWM, 2002).

Após esse período, entre os anos 1870 e 1890, as bases fortes do liberalismo demonstram sinais de enfraquecimento, precedidas por flutuações de oferta e demanda e de uma epidemia de superprodução. O capitalismo enfrenta sua primeira crise e põe às vistas a fragilidade social da pobreza da classe que trocava sua mão de obra por seus meios de subsistência (GUILHERME, 2016). Todavia, se por um lado a Primeira Revolução Industrial baseada no vapor e nos princípios liberais se esgotava, por outro, o modo de produção se reinventava e surgia a Segunda Revolução Industrial, de 1870 a 1970, baseada na automotricidade. De acordo com Marx; Engels (2008), essa fase do capitalismo desenvolveu forças produtivas mais maciças e colossais do que todas as gerações anteriores. Observa-se, nessa época, a dominação parcial das forças da natureza, do uso da maquinaria e da química na indústria e na agricultura, além do excedente de mão de obra da população continuamente crescente. Diante da crise, o modo de produção sofre suas mutações e, como citado anteriormente, avança num processo histórico de crescimento. Com isso, o mercado de trabalho também vai se transformando e se adaptando às realidades diferentes, conforme as alterações do modo de produção capitalista.

Essas transformações permitiram, no século XX, que o modo de produção não operasse mais exclusivamente de maneira competitiva como na sua primeira fase. O capital financeiro passa a ocupar espaço importante na economia, em especial com o mercado internacional intensificado, de tal forma que o modelo M D M (mercadoria – dinheiro – mercadoria) transforma-se em D M D (dinheiro – mercadoria – dinheiro). A modernização permite que o mercador não seja necessariamente o cidadão de um país. Nesse momento, é indiferente ao mercador o local onde ele efetua seu comércio, de tal sorte que, diante de

² O padrão ouro foi instituído no século XIX, inicialmente na Inglaterra, como forma de estabilizar os preços. Cada banco era obrigado a converter as notas bancárias por ele emitidas em ouro ou prata, sempre que o cliente necessitasse. A base teórica do padrão ouro foi “A teoria quantitativa da Moeda” de David Hume de 1752. Em termos práticos, o padrão ouro obrigou cada país a atribuir uma quantidade de ouro a sua moeda. Com isso, a compra e venda de ouro entre países mostrou-se como uma política monetária e cambial. (Ver; VILLARREA, René. *A contra Revolução Monetarista*. Rio de Janeiro, s/ed: 1984).

qualquer revés, é lhe facultado deslocar seu capital para o país que achar mais lucrativo e, com ele, toda a indústria que o apoia. Essa volatilidade representa um perigo para os trabalhadores, que não têm a mesma mobilidade e que, portanto, podem enfrentar ondas de desemprego (GUILHERME, 2016).

Essa estratégia volátil ampara-se, principalmente, na expansão do comércio internacional, de domínio do capital oriundo de países centrais que buscam maiores lucros, tanto especulativos quanto de remuneração dos fatores através da exploração de mão de obra de menor custo, encontradas nos países periféricos. O efeito é a redistribuição da riqueza e o redirecionamento dos fluxos de capital para o benefício das potências centrais. Nesse contexto, surge um redimensionamento da divisão social do trabalho em âmbito internacional que redefine o papel do trabalhador e da própria instituição do mercado de trabalho regulado (HARVEY, 2011).

Nessa nova configuração, como outrora na fase da colonização, quando os países centrais encontraram novas terras baratas e produtivas, aumentando seu capital, agora encontram mão de obra barata, de forma que suas riquezas continuam a se expandir. De acordo com Fernandes (2009), a expansão da riqueza dessa fase capitalista, combinando tecnologia avançada dos países centrais com mão de obra barata dos países periféricos, pode ser considerada simétrica à antiga dominação colonial.

De acordo com Guilherme (2016), concomitantemente a esse processo de constante mutação do modo de produção, no início do século XX, após a Primeira Guerra Mundial, de 1914 a 1918, houve uma quebra da hegemonia europeia e as grandes potências cederam espaço aos norte-americanos, que se mostraram pioneiros na produção e no consumo em massa, expandindo essa cultura por todo o ocidente.

A supremacia econômica dos EUA ganha força sustentada no princípio do livre comércio, com a economia pautada no equilíbrio da oferta e demanda. Todavia, a crise de 1929 volta a estremecer as bases liberais. As ações negociadas na bolsa de valores despencam, a renda agrícola cai pela metade e o desemprego atinge $\frac{1}{4}$ da população economicamente ativa. Esse abismo econômico de escala global põe em cheque a até então intocada teoria econômica clássica. Paradoxalmente, a crise reside nas instituições do próprio modo de produção capitalista, que tem como fim o acúmulo privado de riqueza socialmente produzida. Isso impede o acesso ao consumo por grande parte da população, causando excesso de oferta e consequente desequilíbrio (BEHRING; BOSCHETTI, 2007).

Em meio a essa profunda crise do liberalismo, surge a explicação de Keynes, publicada em 1936 e intitulada Teoria Geral do emprego, do juro e da moeda, buscando

subsidiar a superação da grande depressão que durou até o início da Segunda Grande Guerra (HOBSBAWM, 1995).

A economia Keynesiana mostra-se compatível com a manutenção do modo de produção capitalista, amparada pelos pilares básicos do pleno emprego, renda e consumo, através da regulação e intervenção do Estado para corrigir as falhas do livre mercado. Na prática, a ideia de Keynes retrata a conciliação entre capital e trabalho, na medida em que o Estado se associa ao empresariado, sendo que ambos questionam a natureza automática da autorregulação do mercado, impulsionando o primeiro a intervir na economia em favor do segundo. Essa intervenção estatal em favor do capital busca o pleno emprego, de tal sorte que, com esse modelo, os trabalhadores, de certa forma, são contemplados positivamente (BEHRING; BOSCHETTI, 2007). O pós-guerra traz soluções sob o ponto de vista econômico, os impressionantes problemas sociais e econômicos desaparecem e a economia do mundo ocidental entra na era do ouro, com significativos avanços (HOBSBAWM, 1995).

O fim dessa era não era esperado, contudo a expansão da economia, no início da década de 1970, acelerada por uma inflação em rápida ascensão, os maciços aumentos nos meios circulantes no mundo e o vasto déficit americano põem em cheque a estabilidade econômica mundial. Com isso, o superaquecimento do sistema aliado ao choque do petróleo colocam fim a uma era e desencadeiam uma nova crise. Por conseguinte, o mercado de trabalho sofre com os níveis de desemprego que atingem taxas preocupantes.

Essa crise estrutural põe em cheque o referencial teórico Keynesiano que pauta o período conhecido como de grande expansão. De fato, em 1974, o endividamento dos consumidores tinha aumentado assustadoramente e comprometido a renda disponível (o endividamento das famílias americanas estava em 93%, em 1974), segundo Hunt (1981). Frente à crise, uma revisão do referencial teórico entra em pauta para orientar a política econômica. Dessa forma, o Keynesianismo foi substituído pelo neoliberalismo, cuja elaboração baseou-se na escola austríaca de economia e teve como expoente o economista Frederich Hayek, justamente em oposição a Keynes, retomando os princípios liberais clássicos de livre comércio.

Essa mudança na orientação econômica atinge em cheio o mercado de trabalho em dois aspectos, primeiro porque a busca pelo pleno emprego fica em segundo plano e, depois, porque, nessa época, o mundo entra na Terceira Revolução Industrial, que substitui a mão de obra humana por máquinas robotizadas. É o fim do modelo taylorista/fordista. De acordo com Harvey (2011), os salários reais sofrem quedas e o poder de compra da classe trabalhadora diminui significativamente. Segundo o autor, isso foi necessário para que as forças de

mercado se reequilibrassem. Todavia, Iamamoto (2008) observa que, além da redução nos ganhos reais dos trabalhadores, com a robotização, grandes segmentos de mão de obra apta à produção ficaram alijados do mercado de trabalho, provocando graves problemas sociais.

É a orientação econômica neoliberal que conduz a travessia do século XX para o século XXI. A ampla modernização do sistema financeiro mundial e a velocidade das informações em tempo real tornam o globo uma única unidade (HOBBSAWM, 1995). Essa nova estrutura geopolítica global oportuniza a fusão do capital bancário com o capital industrial e retrata a fase atual do capitalismo, agora não só industrial, mas financeiro também (PLIOHN, 2005).

Sob a hegemonia do capital financeiro, o modelo D – M – D (dinheiro - mercadoria - dinheiro) é substituído pelo D – D (dinheiro – dinheiro). O dinheiro, que antes precisava da mercadoria para se reproduzir, agora não precisa mais, ou seja, o dinheiro se reproduz com o próprio dinheiro através de juros e especulação. Com isso, o mercado de trabalho é novamente atingido em cheio, porque antes o capital precisava da mão de obra humana para produzir mercadoria e, dessa forma, reproduzir-se, porém, agora, na medida em que o capital não precisa mais da mercadoria, em tese, também não “precisa mais” do trabalhador. De acordo com Jefers (2005), o Reino Unido destaca-se na primeira fase de hegemonia do capital financeiro, sendo o país que impôs ao mercado de trabalho o máximo de flexibilidade trabalhista para os padrões europeus.

Dessa forma, durante os séculos que construíram a economia global contemporânea, é preciso observar que, se por um lado, o modo de produção capitalista produziu grandes hiatos sociais e importantes diferenças de subdesenvolvimento em regiões do mundo, por outro, a acumulação de capital foi indispensável para o investimento, promovendo o crescimento e o desenvolvimento, embora não simétricos, em patamares geométricos incomparáveis em relação a eras anteriores da história humana.

1.1 O Mercado de trabalho e o liberalismo clássico

Sob o prisma teórico, o liberalismo clássico do modo de produção capitalista trouxe consigo a inovação conceitual de que o lucro é totalmente permitido, o que não era muito claro até então, devido aos pilares clericais da Idade Média. A expansão da riqueza, que antes era realizada praticamente só nas trocas, passou também a ser lograda na produção, de tal forma que o lucro passou a ser advindo dessas duas fontes. O estabelecimento de uma medida

ao valor de troca, a partir da quantidade de trabalho empregada na produção de um referido bem, foi adotada pela doutrina liberal. A adoção dessa referência pareceu assegurar o valor justo ao trabalho. A partir dessa base, a expansão da riqueza, do lucro e da acumulação estava liberada. Contudo, para o avanço desse modelo, era necessária a liberalização dos mercados. Nesse ponto, o liberalismo faz uma pesada crítica às instituições mercantilistas da época, que buscam evitar a queda dos lucros, preços e salários. De acordo com Guilherme (2016), as restrições impostas à livre concorrência, a fim de evitar a queda dos lucros foi exatamente a causadora da queda dos lucros e salários, na medida em que liberava a circulação de mercadorias, mas colocava obstáculos à circulação dos trabalhadores contida na lei dos pobres.

A crítica liberal ao mercantilismo pode ser notada em Smith (ed. 1999):

A lei dos pobres, ao que sei na Inglaterra, traduz a dificuldade em que um pobre se encontra ao pretender fixar-se, ou mesmo exercer a sua atividade, em outra paróquia diferente à que pertence. A lei dos artífices atinge somente os operários e não as mercadorias. (SMITH, 1999, p.290-1).

A interpretação dessa passagem traz o entendimento de que a ampla liberdade para circulação de trabalhadores e de mercadorias pode trazer um melhor funcionamento para o mercado. Nesse sentido, observa-se, já na abertura do liberalismo clássico, o mercado de trabalho no centro da questão, que por esse viés pressupunha a suspensão de qualquer intervenção.

Como citado anteriormente, a intervenção no mercado de trabalho remonta às fases iniciais do capitalismo. A *Speenhamland*, criada em 1795, intervinha no mercado por meio do controle público do preço do pão e de uma ajuda de custo aos trabalhadores das fábricas que, embora empregando toda a sua família (mulheres e crianças) em longas jornadas de trabalho, não conseguiam o mínimo para sobreviver. O salário era insuficiente porque a grande oferta de mão de obra permitia que os donos das indústrias remunerassem cada vez menos os trabalhadores. A crítica liberal em relação a essa intervenção justificava-se pelo fato de que a regulação do preço do pão era indevida, assim como o complemento salarial. O salário deveria equilibrar-se entre oferta e demanda e o preço do pão deveria oscilar conforme o salário pago aos trabalhadores, assim, se o salário fosse menor que o suficiente para comprar pão, de maneira persistente, isso obrigaria que o preço do pão diminuísse, sendo, portanto, desnecessária a intervenção. Assim, o salário de equilíbrio, fruto da interação entre oferta e

demanda por trabalho, levaria os preços dos bens de subsistência a se ajustarem conforme a demanda dos trabalhadores. Dessa forma, formar-se-ia o salário de subsistência³, como forma de proteção ao trabalhador, que garantiria sua vida e, por conseguinte, a reprodução da força de trabalho, sendo que o aumento da riqueza advinda do aumento dos lucros diminuiria a pobreza dos trabalhadores, na medida em que a expansão da demanda por força de trabalho, permitida com o aumento dos lucros dos capitalistas, levaria ao aumento do preço da mão de obra:

A lei que fixa o preço do pão é, tanto quanto sei, o único resquício deste antigo uso. Onde existe uma corporação com exclusivo atribuído, talvez esteja certa fixação temporária do preço necessário à vida. Mas, não existindo, a concorrência regulará, de forma longa o preço (SMITH, 1999, p 303).

O complemento salarial indica demasiada intervenção estatal na regulação do mercado e da organização do trabalho, especialmente por financiar, por intermédio de dinheiro público, proventos aos trabalhadores, não advindos da relação de trabalho, o que desonera a elite mercantil, onera o setor público e desequilibra o mercado. No ano de 1834, a *Speenhamland* é revogada e os trabalhadores, que antes eram cuidados como objetos preciosos, agora devem cuidar-se sozinhos. A intervenção é suspensa para que o mercado regule-se, fazendo a interação entre as forças do capital, representado pelos proprietários do meio de produção, e os trabalhadores, representados pelos proprietários da força de trabalho. Com base no equilíbrio do mercado de trabalho, os preços ajustar-se-iam também em equilíbrio (POLANY, 2000).

Assim o liberalismo clássico caracteriza-se pela busca da máxima liberdade do mercado e está em consonância com o conceito de liberdade atribuída ao trabalhador, conforme observado por Smith (1999):

Todo o patrimônio de um trabalhador pobre consiste na sua força e habilidade de mãos; impedi-lo de aplicar essa força pela forma que melhor lhe parecer é uma interferência a sua justa liberdade, tanto do operário quanto daqueles que estão dispostos a empregá-lo” (SMITH, 1999, p. 269).

A abordagem liberal não só coloca o trabalho como alvo principal do equilíbrio da economia, como também apresenta um conceito de riqueza e de pobreza do qual depende o bem-estar e o nível de conforto humano, conforme explica Smith:

³ Ver definição de salário de subsistência na p. 29.

Consoante ao grau em que lhe é dado usufruir dos bens necessários à vida e ao conforto necessário das diversões próprias do ser humano, cada homem é tido como rico ou pobre. Mas, após a divisão do trabalho se ter estabelecido completamente, o trabalho de cada homem só poderá provê-lo de uma pequeníssima parte desses bens. A grande maioria deles terá de ser suprida pela quantidade de trabalho de outros homens, e assim, ele será rico ou pobre consoante a quantidade de trabalho sobre que ele pode adquirir domínio, ou que é possível comprar [...] O trabalho foi o primeiro preço, a moeda original, com que se pagaram todas as coisas. Não foi com ouro ou prata, mas com trabalho, que toda riqueza do mundo foi originalmente adquirida (SMITH, 1999, p. 1999 -2020).

Essa abordagem distingue pobreza e riqueza conforme a proporção de que cada trabalhador pode usufruir dos bens e recursos necessários ao seu bem-estar e que são parte da existência humana. Considerando que esses bens são frutos do trabalho de outros trabalhadores, a riqueza define-se como a quantidade de trabalho que se tem domínio ou que uma determinada pessoa pode comprar de outra. Assim, de acordo com Guilherme (2016), a pobreza fica definida, em Smith, pela incapacidade do trabalhador de comprar quantidades de trabalho de outros trabalhadores, na medida em que o preço pago pela sua quantidade de trabalho produzida impede-o de realizar tal compra, porque a parte de seu trabalho apropriado (salário) destina-se apenas à reprodução da força de trabalho, enquanto que o excedente permitiria a expansão da riqueza.

A abordagem dos salários é aprofundada na doutrina clássica com o economista David Ricardo, que nasceu na Inglaterra, em 1772. Ricardo também é pertencente à escola clássica de economia que concebia basicamente dois tipos de salário: o natural, ou de subsistência, e o salário de mercado. Os valores desses salários nem sempre são iguais e o ciclo de emprego pode variar, conforme as assimetrias entre o salário real e o salário nominal.

1.1.1 Salário de subsistência: uma proteção liberal ao trabalhador

Na doutrina clássica, prevalece a concepção do trabalho como mercadoria. Como toda a mercadoria, observa-se seu preço. De acordo com Stirati (2010), na abordagem ricardiana clássica, existem dois preços atribuídos ao trabalho: o salário de subsistência e o salário de mercado, a saber:

- Salário de subsistência ou salário natural: é o valor pago ao trabalhador, que permite sua subsistência e conseqüente reprodução da força de trabalho;
- Salário corrente ou salário de mercado: basicamente determinado pelo livre mercado, dado pela demanda e oferta por força de trabalho;

Nenhum dos salários seria constante, mas as oscilações teriam origens diferentes nos dois tipos de salário. O salário de subsistência varia de acordo com o país e depende do ambiente e dos custos de subsistência da região onde o trabalhador está inserido, enquanto que o salário de mercado oscila pelas forças da procura e da oferta de trabalho. Contudo, essa oscilação seria em torno do salário de subsistência.

Na interpretação de Stirati (2010) sobre a economia ricardiana, o salário de subsistência não varia apenas com as condições necessárias do ambiente em que o trabalhador está inserido, mas também pelo valor do salário de mercado ou nominal. Ou seja, se o salário de mercado estiver em um patamar superior ao do salário de subsistência, haverá uma tendência à melhora das condições de vida do trabalhador, levando a um aumento da população e a um consecutivo aumento da oferta de mão de obra, diminuindo o salário de mercado para o valor do salário de subsistência. De igual forma, o salário de mercado estar abaixo do salário de subsistência significa que a subsistência mínima não está sendo garantida. Portanto, haverá uma diminuição da população e, por conseguinte, a força de trabalho não será reproduzida nos mesmos patamares, ocasionando um aumento do salário de mercado para os níveis do salário de subsistência.

Isso só seria possível em um ambiente sem nenhuma intervenção, em que o mercado se autorregulasse e em que suas forças garantissem o salário de subsistência. Portanto, o livre mercado garantiria, através das condições de subsistência, a vida do trabalhador. Essa condição está ratificada em Samuelson (1978), ao observar que a subsistência, na economia clássica, embora possa ser reduzida a um escasso nível de condições adversas, atuando como um piso mínimo, não é definida apenas como um mínimo biológico, mas, sim, como um dado social de uma cesta de necessidades que o trabalhador observa ao definir sua subsistência. Sendo assim, não é concebida de forma mecânica. A subsistência é um conjunto de necessidades, tais como alimentação adequada, vestuário, moradia, acesso à cultura e ao conhecimento, seguridade social, além de outras. Esse conjunto de necessidade básicas é definido pela sociedade com base em seus costumes que, por sua vez, variam conforme o tempo e o espaço.

Stirati (1992) também cita duas passagens dos economistas clássicos que definem o conceito de salário de subsistência: “A subsistência compreende a quantidade de alimentos, necessidades e conveniências que se tornam essenciais para a reprodução da força de trabalho, definida pelo trabalhador” (RICARDO, 1951 p. 93). O salário de subsistência não é, portanto, uma referência biológica, mas historicamente definido por um conjunto de dados, costumes e hábitos sociais: “Não apenas as mercadorias indispensáveis para o sustento da vida, mas

qualquer que seja o costume do país, torna indecente para as pessoas credíveis, mesmo da ordem mais baixa, estar sem” (SMITH, 1976, v. 2, p.333). Ademais, o mesmo autor observa que, embora em eventuais acidentes de curto prazo, o salário não pode cair persistentemente quando a referência é o salário de subsistência: “A taxa de salário a qual parece impossível reduzir, por qualquer tempo considerável e persistente, os salários reais, mesmo da ordem mais baixa” (SMITH, 1976, v.2, p.338).

Stirati (2010) nota que o salário de subsistência é crescente a longo prazo, na medida em que o progresso tecnológico e social acrescenta itens na cesta do trabalhador que antes eram tidos como bens de luxo e que passam a ser considerados bens essenciais. Portanto, a referência de salário na economia clássica é o salário de subsistência, enquanto que o salário de mercado deve flutuar continuamente, devido a transtornos temporários e acidentais, em torno do salário de subsistência.

Esse entendimento de salário de subsistência e de funcionamento do mecanismo de regulação automática do mercado oferece uma proteção para a vida do trabalhador, em um ambiente liberal sem intervenção.

Cabe ressaltar que, na abordagem clássica, a demanda e a oferta por trabalho e, por conseguinte, as taxas salariais, levam em consideração também outros fatores. Os rendimentos marginais decrescentes conduzem a economia para o estado estacionário. Nesse estado, o salário de subsistência tende a ficar estável, uma vez que a oscilação do preço do trabalho no mercado laboral ocorre apenas na fase anterior ao estado estacionário. Ademais, a demanda por mão de obra também não é constante, sendo definida pela capacidade produtiva, que, por sua vez, é definida pelo processo histórico de acumulação (STIRATI, 1992).

Contudo, também é importante observar que, na economia clássica, em especial na de Ricardo, não existe uma tendência ao pleno emprego, uma vez que não há curva de demanda por trabalho inversamente relacionado com salário, muito embora o salário seja o balizador do nível de oferta de mão de obra. Não existe um cronograma de demanda crescente de mão de obra, além de não serem esperados ajustes rápidos do lado da oferta. No mundo da teoria clássica, o desemprego é sempre de natureza temporária e ajustável (STIRATI, 1992).

1.2 Contraponto marxista ao liberalismo no mercado de trabalho

O sistema autorregulável ganhou força no contexto da Revolução Industrial e incorporou a força de trabalho como uma instituição livre. Isso impôs aos trabalhadores a

única opção de vender sua força de trabalho para sobreviver, o que fica evidente em Marx (2004), que afirma: “quem quiser vender mercadoria que não seja sua força de trabalho, tem que possuir meios de produção, tais como matéria-prima, maquinaria e instrumentos de produção, além de recursos para comprar força de trabalho” (MARX, 2004, p. 199). Isso define e divide a sociedade entre quem compra e quem vende mão de obra. No meio dessa relação por vezes contraditória, o modo de produção capitalista deixa a cargo da força de trabalho a geração de mercadoria e mais valia enquanto que, a cargo dos proprietários dos meios de produção, fica o benefício da lei da propriedade privada (GUILHERME, 2016).

Na abordagem marxista, a propriedade privada dos meios de produção é causa de exploração dos trabalhadores. Sendo assim, rejeita a concepção liberal de que o aumento da riqueza dos ricos impulsiona a redução da pobreza dos pobres. Se a classe trabalhadora continua pobre, talvez menos pobre, ao produzir o aumento da riqueza e poder dos proprietários dos meios de produção, não se modifica a pobreza relativa, dado o aumento dos extremos na relação.

A lei de 1572 que proibia o ócio voluntário foi alvo de muita crítica. Ela impunha aos mendigos com mais de 14 anos a pena de marca de ferro em suas orelhas. Quando reincidiam, eram recolhidos a casas de correção. No caso de reincidentes maiores de 18 anos, não existindo, por mais de dois anos, interessados em contratá-los, eram condenados à forca. A crítica de Marx a essa lei enquadra o regime assalariado como um grotesco terrorismo, que empregava o açoite, o ferro em brasa e a tortura aos trabalhadores que não aceitassem qualquer oferta de trabalho, independentemente de salário. A esse respeito, Karl Marx escreveu:

Para reduzir a taxa arrecadada em benefício dos pobres, para incentivar o espírito industrial, para reduzir o preço do trabalho nas manufaturas, para explicar a preguiça, a licenciosidade e as divagações românticas de liberdade, propõe esse fiel paladino do capital o meio eficaz, a saber, encarcerar os trabalhadores que dependem da beneficência pública, em uma palavra, os pobres, num asilo ideal de trabalho. Será mister transformar esse asilo em casa de terror. A casa de terror para os indigentes, com a qual a alma do capital ainda sonhava em 1770, ergueu-se poucos anos mais tarde, gigantesca no cárcere de trabalho para o próprio trabalhador da indústria. Ela se chama fábrica. E, dessa vez, o ideal se empalidecia diante da realidade (MARX, 2004, p.318-20).

Na metade do século XIX, grandes embates entre a classe de trabalhadores e os capitalistas são travados na Europa. É nesse contexto que surge o manifesto comunista, do qual se extraiu a citação acima. Tal manifesto alega que a abolição da propriedade privada deveria acontecer, tornando todos os bens comuns a todos, pois, com a propriedade privada,

os que trabalham não lucram e os que lucram não trabalham. Tal realidade levaria o proletariado a constituir uma classe originalmente revolucionária, de tal sorte que a burguesia não só produziria as armas que a destruiriam, mas também os homens que usariam tais armas.

A história revelou-se diferente. A sociedade salarial não rumou para a revolução. Na prática, observou-se um aburguesamento da classe trabalhadora, que optou por uma política de reformas. O principal objetivo, na primeira metade do século XX, é criar alternativas para a superação da importante crise do capital, deflagrada em 1929, que provocou severas quedas na taxa de lucro e altas taxas de desemprego. Ao não optar pela revolução, a abordagem de que a diminuição da riqueza dos ricos pode aumentar a pobreza dos pobres fez-se valer na grande depressão (GUILHERME, 2016).

A Grande Depressão foi objetivo central do desenvolvimento da Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda de Keynes (1936). Nela, o conflito de classes é amenizado pelo Estado empresário, por um princípio básico: Contra o desemprego e a pobreza em massa deve-se buscar o pleno emprego, a produção e o aumento da demanda. Nessa busca, as políticas sociais generalizam-se, compondo um rol de políticas anticíclicas do período, que também foram o resultado de um pacto social estabelecido nos anos subsequentes. Dessa forma, se por um lado se rejeitam os princípios da teoria clássica liberal, por outro, não se justifica a alternativa de um socialismo revolucionário de Estado.

1.3 Mercado de trabalho, Keynes e o *Welfare State*

O capitalismo industrial, sob orientação do pensamento liberal, atravessou um largo espaço de tempo, até se deparar com sua maior crise, que ficou conhecida como “A Grande Depressão de 1929”. A deflação causou abrupta queda generalizada de preços e as consequências foram desastrosas no mercado de trabalho. Na tentativa de protegerem seus lucros, os empresários reduziram a produção e, com isso, o desemprego assumiu taxas excessivamente altas que ainda não haviam sido experimentadas. Diante de uma realidade de perdas, tanto para os trabalhadores quanto para os empresários, as políticas keynesianas, buscando o equilíbrio econômico, o reestabelecimento do crescimento e da expansão do capital, bem como o pleno emprego foram bem-vindas.

Para retomar o progresso econômico, é preciso reativar a produção e o consumo, elevando a renda nacional e as receitas fiscais. Em linhas gerais, essa foi a política econômica keynesiana. Ademais, um país enriquece não pelo simples ato negativo de indivíduos não

gastarem todo seu rendimento em consumo corrente. Não é o ávaro que se torna rico, mas o que aplica todo o seu dinheiro em investimento frutífero. Em períodos de crise, a desconfiança leva à queda do investimento e paralisa a produção, quer sob a alegação do custo de produção ser maior do que o preço de circulação, quer pela queda da demanda. A retomada deve iniciar-se pelo investimento, e não pelo entesouramento das indústrias. Isso provocaria a retomada da produção e o conseqüente aquecimento do mercado de trabalho, gerando mais empregos (KEYNES, 1976).

As ideias de Keynes inicialmente encontraram resistência entre os detentores dos meios de produção e o governo que, em sua maioria, era composto de seus representantes. Temiam a retomada do consumo como uma ameaça inflacionária e o aumento dos gastos públicos, o desequilíbrio fiscal. Também observavam com desconfiança a busca do pleno emprego em consonância com o aumento dos salários reais, o efeito redistributivo. No entanto, o argumento keynesiano de que é melhor que os empréstimos sejam para financiar obras, desde que sirvam para alguma coisa, do que para fornecer auxílio, foi bem recebido. Para essa doutrina, a intervenção estatal é plenamente aceitável quando há nível expressivo de desemprego involuntário e de insuficiência de demanda efetiva (GUILHERME, 2016).

A diminuição do desemprego e o consecutivo aumento de renda proveniente do trabalho é diluída na compra de bens e serviços de domínio privado, evitando, assim, um possível efeito redistributivo. Essa possibilidade foi bem recebida pelo empresariado. Além disso, a ideia revolucionária do movimento operário é fragilizada, em virtude de se tratar de uma gestão política que associa capital e trabalho. Dessa forma, na abordagem keynesiana, os sindicatos não representam um obstáculo para um aumento do volume do emprego, diferentemente da escola clássica, que creditava a essas organizações resistências dessa natureza. Isso deve-se ao fato de Keynes admitir no início a redução do salário real para a retomada do volume de emprego, mas não do salário nominal: “Sendo que o trabalhador normalmente resiste a uma redução do seu salário, mas não costuma abandonar o trabalho e fazer greves com alta de preços de bens de consumo salarial” (KEYNES, 1982, P. 27).

Nesse contexto, forma-se a sociedade salarial que, de acordo com Castel (2004), é caracterizada pelos avanços no campo dos direitos sociais e trabalhistas, mas, sobretudo, pelo pagamento de um salário nominal à imensa maioria da população, cuja inserção social está relacionada com o emprego de sua mão de obra. Assim, a busca do Estado de bem-estar social ganha força, na medida em que um sistema de seguridade social pró-trabalho avança. A implantação desse sistema tem suas bases no diagnóstico da realidade inglesa de 1942, feita pelo economista inglês Willian Beveridge, que recomendava o enfrentamento dos cinco

grandes problemas sociais: a doença, a ignorância, a miséria, a imundície e a desocupação (BEHRING; BOSCHETTI, 2007).

A proteção obtida por meio de uma legislação trabalhista passa a fazer sentido em um Estado configurado como provedor de bens sociais, em especial trabalho e renda, porque são mecanismos eficientes e aceitáveis, uma vez que a expansão do capital avança de forma significativa até a década de 1970. O desemprego parecia, até então, um problema superado, a renda e o consumo logravam contentamento social, tanto para a classe trabalhadora, que com sua força de trabalho empregada tinha acesso aos bens de consumo necessários para a sua sobrevivência, quanto para a classe industrial, que observava o avanço do capital através de lucros ampliados com o aumento do consumo.

Contudo, a partir da década de 1970, o modelo esgotou-se, a taxa de lucro começou a cair na Europa e posteriormente nos EUA. De acordo com Hunt (1981), a principal causa do esgotamento foi o fato de o modelo estar pautado na expansão do crédito mundial, que começou a apresentar sinais de colapso já no final da década de 1960. Seguiu-se posteriormente a restrição de crédito, a inflação e a consequente estagnação econômica. A doutrina liberal atribuiu os motivos da crise instalada às políticas keynesianas e ao Estado de bem-estar social. Com a diminuição da atividade econômica e da oferta de crédito, o desemprego voltou a ser um problema. Essa crise tem impacto severo nas contas públicas, uma vez que a retração das políticas do Estado provedor agravam a tensão social, sendo retardadas. Dessa forma, se a pobreza revelada e o desemprego de 1929 foram vinculados à deflação e à recessão, a inflação e a estagnação foram atribuídas ao desemprego no esgotamento do modelo do bem-estar social e do Estado provedor, na década de 1970 (GUILHERME, 2016).

Essa nova conjuntura abre caminho aos reparos dos principais postulados liberais clássicos, sob a nova denominação de neoliberalismo, baseando-se nas sistematizações ideológicas do economista e filósofo austríaco Friedrich August Von Hayek⁴.

⁴ Friedrich August Von Hayek: Foi um economista e filósofo austríaco, naturalizado britânico, considerado um dos principais representantes da escola austríaca de economia, grande defensor do liberalismo. Vencedor do prêmio Nobel de Economia de 1974. Hayek faz uma pesada crítica às sinalizações da taxa de juros controladas pelo Estado, que causam percepções e consequentes investimentos mais tarde considerados ruins. Foi contemporâneo de Keynes, protagonizando embates teóricos intensos. Sua principal obra na área de economia foi “The purê Theory of capital”, de 1941.

1.4 De volta para o estado mínimo, neoliberalismo e o mercado de trabalho

Com o fim da Era do Ouro na primeira metade da década de 1970, o referencial teórico econômico keynesiano perde espaço e o neoliberalismo passa a nortear as economias. O doutrinamento neoliberal propõe soluções para o controle da inflação e para a estagnação econômica que, segundo a abordagem, foram causados pelo Estado de bem-estar social, liderada pela intervenção estatal. Essa ideologia pode ser observada em Hayek (1994), na obra intitulada o caminho da servidão:

Em seu conteúdo, o socialismo radical e, portanto, totalitário, a exemplo de suas variantes, como o fascismo e o comunismo, decorre do controle centralizado da atividade econômica exercido pelo Estado. A ideia é de que o Estado coletivista ou totalitário, baseado no dirigismo econômico, representa uma ameaça à democracia, considerada um meio à liberdade pessoal, em que o igualitarismo suprime a liberdade. Uma verdadeira ditadura do proletariado que dirigisse de maneira centralizada o sistema econômico, provavelmente destruiria a liberdade pessoal de modo tão definitivo quanto qualquer autocracia (HAYEK, 1994, p.84).

Embora a escola austríaca, em especial o pensamento hayekiano, fosse contemporânea ao pensamento keynesiano, o neoliberalismo solidifica-se apenas no final da década de 1970, retomando os ideais liberais de Adam Smith, intitulados “O caminho abandonado”. Defende que o Estado todo poderoso representa a destruição da civilização individual moderna e a instituição da servidão. Isso porque os sindicatos e o coletivismo são obstáculos às liberdades individuais e às capacidades de escolhas racionais e que, portanto, o trabalhador deve observar o Estado de bem-estar da felicidade que se realiza no campo das escolhas individuais, de tal forma que a felicidade de um homem depende de inúmeras coisas que lhe podem ser proporcionadas numa infinita variedade de combinações. Portanto, os desejos individuais não podem ser suprimidos em uma escala única de valores supostamente coletivos (HAYEK, 1994).

A crítica neoliberal aos sistemas coletivistas parte do conjunto desses aspectos e incorpora o entendimento de que o “possível” igualitarismo, decorrente da planificação econômica ou dirigismo estatal, entra em conflito com a filosofia individualista liberal. No entendimento da filosofia individual liberal, a desigualdade econômica e social é resultado natural decorrente das diferentes escolhas pessoais exercidas na esfera do mercado concorrencial.

Ainda de acordo com Hayek (1994), chamar de “privilégio” a propriedade privada, que todos podem adquirir segundo as mesmas normas, só porque alguns conseguiram e outros

não, é destituir a palavra privilégio de seu real significado. Tal declaração é dirigida aos socialistas extremados e se sustenta na abordagem de Adam Smith, que classifica o esforço laboral com justa medida à propriedade privada.

Dessa forma, seja na abordagem liberal, marxista ou neoliberal, tratando-se de trabalho humano, todos convergem para a ideia de que o trabalho é o único criador de valor e de riqueza. A diferença é que a doutrina liberal entende que a força de trabalho, uma vez empregada de forma livre e remunerada, torna-se propriedade dos meios de produção e parte integrante do processo de crescimento e de geração de riqueza, enquanto que a doutrina socialista afirma que é justamente a mercadorização do trabalho o ponto de partida das desigualdades de renda e riqueza (GUILHERME, 2016).

A crítica neoliberal à doutrina socialista expande-se para o Estado de bem-estar social de base keynesiana, denominando-o como variante do socialismo, considerando a ambas as teorias como autoritárias e/ou paternalistas. Na contrapartida, propõe um Estado mínimo, atribuindo-lhe funções voltadas à manutenção da segurança, da propriedade privada e do livre mercado.

Todavia, a proteção social não é totalmente abolida no neoliberalismo, o que fica evidenciado em Hayek (1994):

Que o Estado deve auxiliar os indivíduos, provendo as eventualidades comuns contra as quais, dada a sua natureza imprevisível, poucos podem se precaver de forma adequada, não existe dúvida. Nas doenças, nas incapacidades físicas e na velhice é cabível ao Estado prover o mínimo para vida, desde que não seja alvo do mercado privado. Todavia, em se tratando de riscos que podem ter cobertura de seguro, é bastante justificável que o Estado auxilie na organização de um esquema abrangente de seguro (HAYEK, 1994, p. 124).

Dessa forma, fica claro que a opção pela proteção social é mínima, em especial em caso de doenças e velhice, sem nenhuma menção à proteção trabalhista, que por definição da doutrina, deve seguir as leis de mercado. Ademais, não poderá haver segurança de renda, pois a desigualdade de remuneração representa uma pressão externa de “mão invisível” para que os indivíduos busquem e se esforcem ao máximo em termos de produtividade do trabalho, favorecendo a maximização da produção e dos ganhos individuais. Para tal, é determinante que as escolhas das ocupações sejam livres e que a renda não seja igual para todos. As flutuações de renda são fenômenos de foro individual, que remetem à capacidade e à habilidade pessoal de cada indivíduo, não podendo haver, portanto, privilégios.

Com isso, enquanto os liberais do século XIX criticavam a lei dos pobres, os neoliberais do século XX e XXI criticam os sistemas de proteção social, em especial, os

implantados na Europa, como o *National Assistance act* de 1948 na Grã-Bretanha, que passou a ser um verdadeiro mecanismo de renda mínima em dinheiro em um contexto de Estado de bem-estar social de base keynesiana. Para a doutrina liberal, o Estado não deve garantir políticas sociais, pois os auxílios sociais contribuem para reproduzir a miséria e para desestimular o interesse pelo trabalho, gerando a acomodação, o que poderia ser um risco para a sociedade, para o crescimento e sobretudo para o mercado.

Com base nessa orientação política econômica, os governos de Reagan, nos EUA, e Thatcher, na Inglaterra, iniciam as reformas neoliberais no final da década de 1970 e início da de 1980, com o objetivo de restaurar o ciclo de crescimento econômico capitalista ocorrido no pós-guerra. As políticas governamentais se voltam para o favorecimento do capital financeiro e produtivo, as instituições de mercado são fortalecidas e os gastos sociais reduzidos.

Na América Latina, as reformas neoliberais chegam mais tarde, no final da década de 1980 e início da década de 1990, com exceção do Chile, que também implementou suas reformas ainda na década de 1970. Todavia, tanto o Chile quanto os demais países da América Latina não implementaram completamente a liberalização do mercado de trabalho. O Chile foi o país que mais longe levou as reformas neoliberais da primeira geração (WILLIAMSON, 2004). Contudo, à exceção da economia chilena, o continente latino-americano não apresentou crescimento econômico satisfatório. Chesnais (1998) creditou isso ao fato de que as reformas neoliberais foram incompletas e as recomendações do consenso de Washington de 1998 não foram completamente atendidas, principalmente, no que tange à flexibilização do mercado de trabalho, à reforma da previdência e à total liberalização do setor financeiro. Daí a necessidade da segunda geração de reformas neoliberais.

Assim, de acordo com Williamson (2004), mesmo após as reformas da segunda geração, o neoliberalismo não resolveu o problema do lento crescimento econômico e do desemprego. Ao contrário, a pobreza aumentou e os problemas sociais agravaram-se no continente latino-americano.

Nesse sentido, Stiglitz (2002) observa que, na contemporaneidade das reformas neoliberais na América Latina, os países sul-asiáticos seguiram outro caminho, combinando altas taxas de poupança, investimento pesado do governo em educação e uma política industrial comandada pelo Estado. Essa combinação logrou êxito e a região tem avançado significativamente nos indicadores sociais e econômicos. Ainda de acordo com o autor, a redução da pobreza e da desigualdade e a geração de renda e de emprego fazem-se necessárias para qualquer país que deseje desenvolver-se, como mostra a agenda implementada nos países do sul da Ásia. O autor conclui que o governo não pode ser fraco, mas também não pode ser

intruso demais. Se por um lado os governos devem ser fortes para coordenar o processo de desenvolvimento social e econômico, por outro, não podem ser intrusos em questões que o mercado possa resolver.

Essa referência remete ao fato de que as economias bem-sucedidas fazem uso dos mercados, mas, ao mesmo tempo, reconhecem o papel do governo indutor de um desenvolvimento sustentável, com foco no desenvolvimento humano e no mercado de trabalho, para que tal desenvolvimento seja alcançado, sendo que, no que se refere ao mercado laboral, é necessária a preservação das oportunidades e da capacitação das pessoas, mantendo a saúde e a segurança de renda. Esses elementos estão presentes na abordagem dos novos-keynesianos, principalmente, no que se refere à eficiência do trabalho, que será alvo de discussão na próxima seção, que aborda também os conceitos de salário, eficiência e produtividade.

Assim, essa realidade abre passagem para o novo-keynesianismo dos anos 2000, conforme podemos observar em Bresser-Pereira (2010):

O êxito dos países asiáticos de crescimento rápido estou convencido de que apesar das diferenças culturais econômicas, tais experiências podem ser úteis para a formulação de uma alternativa de desenvolvimento. O nome que tenho dado a essa estratégia alternativa é “novo desenvolvimentismo”. Trata-se de um conjunto de valores, ideias, instituições e políticas econômicas por meio das quais, no início do século XXI, os países de renda média procuram alcançar os países desenvolvidos. Não é uma teoria econômica, mas uma estratégia nacional de desenvolvimento, baseada principalmente na macroeconomia keynesiana e na teoria econômica do desenvolvimento (BRESSER-PEREIRA, 2010, p. 42).

Assim o novo-keynesianismo dos anos 2000 colide com altas taxas de desigualdade, além de expressivos índices de pobreza e indigência, em especial, nos países em desenvolvimento, deixados como herança da experiência neoliberal. Duas ideias centrais estão na base dessa ideologia: a) de que o neoliberalismo não resolveu o problema da pobreza, da desigualdade e do desemprego e, para enfrentá-lo, faz-se necessário crescimento econômico mediado pela ação do Estado; e b) o crescimento econômico é condição inexorável ao desenvolvimento social e humano (MOTA, 2012).

Contudo, não é objetivo desta tese aprofundar-se nas experiências econômicas, quer dos países ou dos continentes orientados por doutrinas liberais, neoliberais, keynesianas ou novo-keynesianas. O objetivo das discussões é fazer uma contextualização teórica e histórica que sirva de alicerce para o objetivo maior, que é a análise do mercado de trabalho em suas duas vertentes, a flexível e a protetora.

1.5 O Novo-Keynesianismo e o salário-eficiência

A teoria novo-keynesiana utiliza em seus pilares de sustentação os princípios macro e microeconômicos de Keynes, porém, amplia o entendimento abordando o salário-eficiência, estabelecendo uma conexão com a produtividade do trabalhador.

Mankiw (1992) observa que a eficiência da mão de obra é um elemento novo na função de produção, que relaciona capital e trabalho. A função de produção, que era tradicionalmente conhecida como $Y=F(K,L)$, com a eficiência do trabalho, passa a ser $Y=F(K,L \cdot E)$ onde E representa a eficiência multiplicada tanto do capital como do trabalho. Ou seja, o autor considera que o progresso técnico provoca um aumento não só da eficiência do capital, mas também da força de trabalho. Assim, a eficiência do trabalhador influencia diretamente no nível de produção.

No entendimento de Leibenstein (1957), as empresas admitem ganhos ao manter o salário acima do nível de mercado. É o que defende a teoria econômica dos salários de eficiência. Os argumentos são válidos, ainda que haja trabalhadores no mercado dispostos a ganhar menos. A defesa básica é a de que trabalhadores que ganham mais comem melhor e são mais saudáveis e, portanto, mais produtivos. A autora afirma que o esforço do trabalhador aumenta com o salário. Tendo em vista que monitorar os empregados nem sempre é possível e envolve gastos, mais dinheiro no fim do mês torna o trabalhador mais preocupado em manter o emprego e mais esforçado. Por fim, o salário alto é relacionado à qualidade e à eficiência do trabalhador. Quando uma empresa oferece melhores salários, atrai profissionais mais qualificados. O autor conclui que “maior salário decorrente de mais esforço é igual a salário eficiente”.

Cacciamali e Freitas (1992) também contribuem com este entendimento ao afirmarem que a teoria do salário-eficiência tem como ponto central a ideia de que o salário exerce influência sobre a produtividade do trabalhador. O insumo trabalho permanece na função de produção, porém, medido não só pelo volume de mão de obra, como nos modelos tradicionais, mas também pela multiplicação dessa variável pelo esforço do trabalhador, que depende positivamente do nível de salário que lhe é oferecido. Observando estritamente, o salário eficiente que minimiza os custos das firmas com mão de obra será aquele que a elasticidade da função esforço em relação ao volume de empregos seja unitária. Ou seja, dado o salário, a empresa contrata mais trabalhadores até o ponto que a produtividade marginal do trabalhador seja igual ao seu salário. Portanto, quanto mais produtivos forem os trabalhadores,

maior será a oferta de empregos.

Partindo desse entendimento, Mambrin (2015) atrelou a produtividade do trabalhador ao salário eficiente, apresentando quatro conceitos/modelos à teoria do salário-eficiência:

- a) O *Nutrition Model*: Criado por Leibenstein (1957) considera que os salários elevados acima do equilíbrio de mercado levariam os trabalhadores a alimentar-se melhor. Conseqüentemente, os trabalhadores bem nutridos teriam mais força e maior capacidade, o que levaria ao aumento da produção. Portanto, seria estratégico e eficiente para as empresas pagar salários acima do mercado ou oferecer cestas básicas para que o efeito nutritivo seja efetivo. Ademais, o trabalhador bem nutrido fica menos doente, falta menos e causa menos acidentes de trabalho e danos à maquinaria das empresas.
- b) O *Labor Turnover Model*: Criado por Salop (1979) considera que, ao pagar salários acima do nível de mercado, as empresas evitam o abandono e a demissão voluntária dos trabalhadores, o que diminui o custo de treinamento para repor a mão de obra já treinada. A manutenção de trabalhadores por um longo período afeta positivamente a função produção da empresa através do *learning by doing*, pois é esperado que os trabalhadores tornem-se mais assertivos e mais produtivos com o ganho de experiência. Yelen (1986) comprovou, com seu modelo complementar, que quanto maiores são os salários das empresas menor é o *Turnover* e menores são os custos de treinamento.
- c) O *Adverse Selection*: Criado por Weiss (1980), considera que os trabalhadores são heterogêneos e que quanto maior for o nível salarial acima do mercado oferecido pela empresa, mais trabalhadores qualificados e produtivos serão atraídos automaticamente. Essa prática aumenta a autoseleção, diminui as chances de erro nas contratações, diminui o tempo de treinamento e aumenta a produtividade em menor tempo.
- d) O *Model Gift Exchange*: Desenvolvido por Akerlof (1982), considera que salários acima do nível de mercado têm o papel de transmitir a imagem de tratamento justo da empresa ao trabalhador, cuja resposta seria o aumento de seu esforço. Esse modelo parte da premissa de que existe uma relação sentimental entre empresa e empregado.

Assim, podemos notar que, se para a doutrina liberal, o salário de subsistência coloca-se como uma proteção para o trabalhador, o salário-eficiência do novo-keynesianismo também se coloca como tal. Contudo, a proteção via salário de subsistência é oferecida pelo

livre funcionamento do mercado, enquanto que a proteção do salário-eficiência deve ser alcançada via produtividade individual diferenciada de cada trabalhador.

1.6 Trabalho e desenvolvimento humano

Como pudemos notar na seção anterior, um dos aspectos do novo-keynesianismo é a conexão da produtividade do trabalhador, lograda através do salário-eficiência. Com isso, a discussão volta-se para o plano da individualidade do trabalhador. O salário-eficiência permite ao trabalhador alimentar-se melhor, ficar mais forte, menos doente e ser melhor treinado, adquirindo maiores qualificações para o exercício do seu labor. Observamos que, embora a atenção esteja voltada para o indivíduo, a preocupação da teoria do salário-eficiência está centrada em buscar, na própria eficiência, maiores níveis de produção e consecutiva expansão do capital.

A abordagem do desenvolvimento humano também tem sua atenção voltada para o indivíduo, porém, a preocupação não é unicamente a expansão do capital, mas a expansão das liberdades, das capacidades e das oportunidades do ser humano. Sob esse prisma, o labor humano deve ser realizado em ambiente onde o trabalhador exerça sua capacidade de forma livre e digna, sendo respeitada a sua liberdade de escolha em face das oportunidades que lhe são postas, em um ambiente de equidade e sem exclusão. A promoção do desenvolvimento como liberdade não se preocupa apenas com a formação do trabalhador como fornecimento de mão de obra para a expansão do capital, mas também considera as suas expectativas e os seus anseios, enquanto pessoa humana, digna e verdadeiramente livre.

Nesse sentido, Sen (2001) e Haq (2008) observam que o desenvolvimento deve ir muito além da acumulação de riqueza e crescimento, devendo estar relacionado, sobretudo, à melhora da condição de vida das pessoas e ao desfrute de maior liberdade. Assim, o objetivo básico do desenvolvimento é ampliar a capacidade dos indivíduos de fazer escolhas e criar um ambiente que permita às pessoas usufruir de uma vida longa, saudável e criativa, de forma que elas passem a ocupar o papel central no processo de desenvolvimento, atendendo às suas expectativas individuais.

Sen (2001), ao abordar o desenvolvimento como liberdade, coloca que se trata de um processo em que a expansão das liberdades permite as ações e decisões individuais das pessoas e, portanto, dos trabalhadores, com base nas oportunidades reais que eles têm, dadas as circunstâncias pessoais e sociais em que vivem. A privação dessa liberdade pode surgir em razão de processos inadequados, como a violação de direitos civis, políticos e sociais ou de

ausências de oportunidades, que impedem as pessoas de realizar o mínimo que gostariam ao longo da vida. Ainda de acordo com o autor, a liberdade deve promover a expansão das capacidades, de forma que ter mais liberdade pode melhorar o potencial das pessoas, que passam a cuidar mais de si mesmas e a conseguir resultados mais valiosos. Ter mais liberdade para fazer as coisas que são justamente mais valorizadas, enfim, o desenvolvimento como liberdade, coloca a pessoa como ponto central do desenvolvimento humano e como objetivo fim de todo o processo.

Nesse sentido, as escolhas humanas passam a ocupar maior relevância no processo de desenvolvimento. O conceito de liberdade ganha maior sentido ao proporcionar a ampliação do poder de escolha dos indivíduos e, conseqüentemente, dos trabalhadores.

Nesse contexto Haq (2008), ao discutir a importância das escolhas, observa que tão importante quanto o crescimento econômico é a qualidade do crescimento. Salienta que não se trata de uma rejeição da expansão da renda, necessária para a eliminação da pobreza, mas que simplesmente a acumulação de renda pode não ser suficiente para a realização de várias escolhas humanas. Conclui que não há uma relação automática entre renda e realização pessoal. Assim, o desenvolvimento deve focar na melhoria de vida das pessoas por meio da expansão da capacidade individual de suas escolhas e não apenas pela expansão do processo de produção. O foco no aumento da qualidade de vida das pessoas passa necessariamente pelo aumento de liberdade e consecutiva expansão da capacidade de escolhas individuais. Não obstante, o desenvolvimento humano deve primar pelas capacitações humanas, por meio do investimento em pessoas por intermédio de uma estrutura que beneficie o crescimento e a oferta de emprego, de acordo com as escolhas individuais. Escolhas que, segundo o autor, são o objetivo maior do desenvolvimento.

É também na construção do desenvolvimento que se coloca a pessoa humana como ponto central, sendo que se deve observar a igualdade de oportunidades dos indivíduos desde os momentos iniciais de sua formação. Se as pessoas partissem de pontos iguais e tivessem as mesmas oportunidades no decorrer de suas vidas, teriam graus de liberdade e oportunidades de escolhas menos desiguais.

Sob essa perspectiva, Roemer (1998) observa que seria inadequado comparar os níveis de responsabilidade individuais e, por conseguinte, dos trabalhadores, já que se tratam de sujeitos que vivenciaram circunstâncias diferentes. O autor propõe a divisão da população em grupos chamados de 'tipos', em que cada tipo é composto por indivíduos iguais ou parecidos dentro de seus grupos (por exemplo, grupos de filhos de pais ricos ou grupos de filhos de pais pobres). Dessa forma, é possível atribuir responsabilidades individuais, em que vantagens

sociais obtidas por indivíduos de um mesmo grupo (tipo) seriam vantagens legítimas, enquanto vantagens sociais intertipos seriam ilegítimas. Dessa forma, fica claro que a igualdade de oportunidades é relevante na construção do desenvolvimento humano com o intuito de diminuir as desigualdades.

Esse entendimento de igualdade de oportunidades tem forte conexão com o mercado de trabalho, em especial no que se refere ao salário-eficiência e à produtividade. Seria inadequado comparar a produtividade de um trabalhador que não partiu do mesmo ponto que seu semelhante. Sendo assim, um trabalhador cujas circunstâncias de vida ofereceram-lhe maior grau de instrução e preparação seria mais produtivo do que seu semelhante, logo teria uma remuneração maior. Essa remuneração advinda de uma “maior eficiência” só seria legítima caso ambos tivessem gozado das mesmas oportunidades.

Além da importância da liberdade de escolha e da igualdade de oportunidades, as expectativas das pessoas também são importantes nessa concepção de desenvolvimento humano. Sen (2000), ao escrever sobre desigualdade e dimensões da pobreza, aponta que o espaço aberto aos indivíduos para realizar suas escolhas entre os afazeres alternativos, considerando suas capacidades de levar adiante seus planos de vida, podem refletir o seu grau de liberdade. Dessa forma, o indivíduo com reduzido espaço de escolha, devido à falta de liberdade, enfrenta na desigualdade a ele imposta a necessidade de ajustar e limitar seus desejos às suas possibilidades, adaptando suas expectativas (SEN 2000).

Assim, é preciso considerar que a falta de oportunidades pode condicionar o trabalhador a exercer ofícios que agravem sua noção de privação e falta de liberdade. Portanto, a forma com que a estrutura do mercado de trabalho e o emprego se estabelecem, bem como sua própria divisão social, têm relação com a noção de pobreza multidimensional.

De acordo com Barros (1998), existem duas evidências na relação do mercado de trabalho com a pobreza e a exclusão: a primeira é a segmentação e a segunda, a discriminação. De acordo com o autor, a segmentação refere-se ao grupo de trabalhadores que são considerados substitutos perfeitos na produção, todavia, recebem salários diferentes e ocupam postos de trabalho com qualidade diferente. O autor estabelece um limite de renda no qual, da mediana para cima, a segmentação diminui significativamente, porém, os que estão abaixo desse teto terão sua noção de privação e desigualdade acentuada. A segunda evidência apontada pelo autor é a discriminação, caracterizada pela separação entre brancos e não brancos, entre homens e mulheres, por exemplo, que não recebem a mesma remuneração, embora exerçam suas atividades de forma igual no processo produtivo, agravando também o sentimento de pobreza e exclusão.

Por consequência, os trabalhadores que estão abaixo da linha de renda para a segmentação ou que estão incluídos nos grupos discriminados no mercado de trabalho terão menos oportunidades e menos liberdade, aumentando sua noção de privação. A prole desses trabalhadores herdará essa realidade e, provavelmente, terá seu ponto de partida desnivelado.

Nesse contexto, Netto (2008) observa que a educação é um dever do Estado e uma de suas atribuições é igualar o ponto de partida entre os cidadãos, devendo constituir-se em uma meta a ser atingida pelas políticas sociais. De acordo com o autor, para que as coisas funcionem, é preciso que todos partam do mesmo ponto, do contrário, pode haver problema de distribuição, que não é um problema técnico como a produção, mas um problema social que deve ter suas distorções corrigidas desde o ponto de partida. Nesses termos, o autor coloca que é dever do Estado garantir igualdade aos trabalhadores, independentemente de onde nasçam, de lar, religião ou cor. Portanto, é uma meta a ser atingida com políticas sociais adequadas.

A suspeita de que a formação do trabalhador esteja voltada a atender os interesses e as necessidades do capital e do empregador, e não do desenvolvimento humano, considerando as liberdades e as capacidades, pode não configurar uma política social adequada que garanta igualdade de oportunidades.

Desse modo, além de a educação ser um caminho para a igualdade dos pontos de partida, também pode ser um meio para superar a pobreza herdada, libertando o ser humano. Entretanto, a organização educacional também pode ter efeito contrário, podendo ser um instrumento condicionante para manter o indivíduo e o trabalhador na pobreza, agravando sua noção de privação ao longo da vida.

Com essa abordagem do desenvolvimento como liberdade, tendo o ser humano como ponto central, encerramos esta primeira parte do referencial teórico que sustentará as discussões sobre o mercado de trabalho protetor ou flexível e suas implicações socioeconômicas.

Nas subseções anteriores, observamos que o mercado de trabalho manteve-se no centro das discussões desde a passagem do feudalismo para o capitalismo até nossa contemporaneidade, à luz das orientações teóricas das doutrinas liberal, keynesiana, neoliberal, novo-keynesiana e também do desenvolvimento como liberdade. A próxima seção ainda continuará no campo teórico, entretanto, com a abordagem mais restrita ao âmbito do trabalho, do emprego e das instituições, servindo de base para o avanço da pesquisa a respeito do mercado de trabalho flexível ou protetor.

2 BIPOLARIZAÇÃO TEÓRICA DO EMPREGO COMO FORMA DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS ABORDAGENS À LUZ DO DESENVOLVIMENTO E DAS INSTITUIÇÕES

As ciências sociais, em especial a econômica, ao longo de suas consolidações, expressaram relevantes preocupações com o emprego e com o trabalho, conforme demonstrado na seção anterior. O assunto foi abordado por diversos autores e teóricos com entendimentos e concepções diferentes, mas, de certa forma, convergentes em seu fim, ao se referirem aos efeitos benéficos do emprego para a economia, tanto no âmbito pessoal quanto no social e econômico.

Antes de nos aprofundarmos nas discussões a respeito do emprego, é importante entendermos a diferenciação entre emprego e trabalho, bem como a forte relação entre os dois. De acordo com Reinert (2014), trabalho é uma atividade social, necessária ao progresso material e moral da humanidade. O trabalho é tão antigo quanto a humanidade. Pode-se dizer que, quando o homem tomou consciência de sua individualidade, também tomou consciência do trabalho como atividade indispensável para sua sobrevivência e para o seu progresso. Portanto, o trabalho é uma atividade inerente à condição humana e sempre existiu, independentemente do modo de produção.

Ainda de acordo com Reinert (2014), o emprego, da forma como denominamos em nossa contemporaneidade, é algo específico do modo de produção capitalista, que se estabelece como elo formal entre o trabalhador e o modo de produção. Esse elo acontece em um ambiente livre, onde o trabalhador tem o livre arbítrio de escolher em qual organização do modo de produção deseja formalizar-se, cabendo à organização a liberdade de empregá-lo ou não. Ainda de acordo com o autor, as questões econômicas, quer estruturais ou conjunturais, definirão o grau de liberdade de escolha de ambas as partes, tratando-se, portanto, de uma liberdade condicionada às questões de ordem econômica. Portanto, não se pode desprezar as questões conjunturais econômicas, por condicionarem o emprego.

2.1 Trabalho e emprego em suas duas principais abordagens

O emprego como forma de utilização do trabalho é tratado pelas duas principais abordagens da literatura econômica e social. No entendimento da teoria clássica, conforme

observamos na primeira seção, o trabalho é entendido como um bem ou uma mercadoria de comercialização, sendo que a pessoa vende sua mão de obra por um determinado preço, dado pelo equilíbrio de mercado, a fim de prover seu sustento. Nessa concepção, o mercado de trabalho deve ser regido pelas leis de oferta e demanda como qualquer outra mercadoria. Esse entendimento pressupõe, naturalmente, uma legislação flexível ou até mesmo a inexistência de uma legislação específica de regulamentação laboral. Essa liberdade de comprar e vender conforme as necessidades dos compradores e vendedores permite os ajustes necessários de mercado e propicia oportunidades para todos (ROMITA, 2003).

Esse entendimento é endossado por Pedroso (2003), ao afirmar:

O mercado livre cria oportunidades para todos os indivíduos, desde que estes estejam dispostos a renunciar determinados direitos, se conformarem com remunerações aquém das desejadas e estiverem dispostos a mudar de lugar e ocupação (PEDROSO, 2003, p.145).

Essa referência bibliográfica está de acordo com a teoria de Adam Smith, explicitada na seção anterior. Ele defende a ampla liberdade no mercado de trabalho, em especial a flexibilidade de locomoção dos trabalhadores:

A lei dos pobres, ao que sei na Inglaterra, traduz a dificuldade em que um pobre se encontra ao pretender fixar-se, ou mesmo exercer a sua atividade, em outra paróquia diferente à que pertence. A lei dos artífices atinge somente os operários, e não as mercadorias (SMITH, 1999, p.290-1).

Essa concepção, também conhecida como liberal, entende que o emprego deve seguir as leis de mercado de oferta e demanda, e não deve sofrer intervenções para que o verdadeiro equilíbrio não seja comprometido. Somente no equilíbrio, é possível o pleno emprego com ganhos coletivos, em que os mercados de todos os bens serão beneficiados, inclusive, o mercado de trabalho.

Essa teoria é ratificada por Simonsen (1983), ao argumentar que o nível de emprego está vinculado ao salário real. Se há crescimento do salário real, as pessoas aumentam a oferta de mão de obra e diminuem o tempo de lazer. Nessa concepção, quanto maior o salário real, maior será a oferta de trabalho, enquanto que, abaixo de certo nível de salário real, as pessoas tendem a optar por não trabalhar. Esse entendimento pressupõe que quanto maior for o salário oferecido no mercado, mais haverá trabalho ofertado e, portanto, menos lazer por parte do trabalhador. Essa realidade pressupõe um ambiente livre e flexível.

Essa concepção de que quanto maior o salário real, maior será a oferta de mão de obra, também foi observada na seção teórica, quando feita a abordagem da teoria do salário de

subsistência de Ricardo. De acordo com Stirati (1992), quando o salário de subsistência for maior que o salário real, haverá aumento da oferta de mão de obra, uma vez que a qualidade de vida do trabalhador será melhorada.

Para Simonsen (1983), cada indivíduo distribui as 24 horas do dia entre horas de trabalho e horas de lazer. O termo lazer é tomado no sentido amplo, abrangendo o repouso, as atividades pessoais e as diversões. O número de horas que cada indivíduo dedica ao trabalho nas empresas depende de suas elasticidades de transferências entre renda e lazer, e do salário real pago pelas empresas. No curto prazo, supõe-se que o número de indivíduos e as preferências dos trabalhadores são fixos. Assim, a oferta de mão de obra é uma função matemática do salário real.

Admite-se, usualmente, que a curva de oferta de mão de obra a curto prazo varie exclusivamente de acordo com o salário real. Ou seja, o salário nada mais é que o preço do trabalho exercido. O pleno emprego acontece no ponto de equilíbrio entre o mercado de trabalho e a oferta e demanda por mão de obra. O produto no pleno emprego é uma função da oferta da mão de obra e, no equilíbrio, não haverá desemprego, desde que não haja intervenções nas interações entre oferta e demanda.

Dessa forma, o pleno emprego é um dos pilares da macroeconomia neoclássica, determinada pelo equilíbrio no mercado de trabalho. De acordo com essa teoria, a intersecção (ponto de equilíbrio) existe e deve ser única, de tal forma que, descartando qualquer patologia ou intervenção, existirá um único produto real e um único salário real compatíveis com o pleno emprego. Nessa situação, a economia estará em equilíbrio e não haverá desemprego, enquanto que as preferências dos trabalhadores entre lazer e trabalho também estarão equalizadas (SIMONSEN, 1983).

Essa abordagem do trabalho como mercadoria também foi defendida por Yazbek e Silva (2001), que afirma que o trabalho e o bem-estar social pertencem ao foro privado de indivíduos, famílias e comunidades. A intervenção do Estado no atendimento das necessidades dos cidadãos é pouco recomendada. Se a remuneração do trabalho for advinda do nível de equilíbrio do mercado, a renda para consumo dos produtos dos demais mercados de bens também estará em equilíbrio. Portanto, é fundamental que o emprego e a remuneração total do trabalhador sigam as leis de equilíbrio de oferta e demanda.

Todavia, existe o contraditório a esse polo teórico no que se refere à abordagem do mercado de trabalho. A ambiguidade é observada na teoria keynesiana, que discorda da teoria liberal. De acordo com Keynes (1957), o equilíbrio econômico pode ocorrer fora do pleno

emprego, contrariando o polo teórico liberal, que afirma que o equilíbrio dar-se-ia apenas no pleno emprego.

Dessa forma, o equilíbrio com desemprego aparece como ponto central da discussão da teoria keynesiana, que justifica as intervenções corretivas. O nível de emprego não é determinado pelo salário, diferindo-se, mais uma vez, da teoria clássica. O nível de emprego, de acordo com Keynes (1957), é determinado pela demanda agregada. Assim, seria um equívoco admitir que o livre mercado vai proporcionar o pleno emprego, bem como que o pleno emprego é um estado natural de equilíbrio da economia. Ao contrário, o subemprego e o subinvestimento são, provavelmente, o estado natural de equilíbrio. Dessa forma, as medidas ativas para correção seriam altamente recomendadas. Do contrário, a convivência com o desemprego, por vezes, elevado, seria recorrente na economia.

Alinhado com o pensamento keynesiano, Sussekind (2004) afirma que a geração de emprego e renda só pode ser garantida através do progresso e do crescimento econômico. Esse deve ser o foco do Estado, que deve ter como objetivo as garantias sociais advindas da dinamização econômica, e não do assistencialismo. Assim, o Estado deve ser o indutor do crescimento como caminho para a superação do desemprego e dos problemas sociais.

Portanto, em linhas gerais, temos dois polos teóricos: o liberal, afirmando que a economia estará em equilíbrio no pleno emprego e o Keynesiano, colocando que o equilíbrio pode se dar fora do pleno emprego. O primeiro nega a intervenção, enquanto o segundo a recomenda. No centro dessa discussão, está o mercado de trabalho, enquanto que, no centro do mercado de trabalho, está o trabalhador.

Uma vez posta a bipolarização teórica sobre qual orientação econômica deve sustentar o mercado de trabalho, passamos, na próxima subseção, a apresentar posições também divergentes na forma de conceber o trabalho e suas consequências.

2.2 O emprego como forma de utilização do trabalho

Conforme observamos no início dessa seção, o emprego, da forma como denominamos em nossa contemporaneidade, é algo específico do modo de produção capitalista, que se estabelece como elo formal entre o trabalhador e o modo de produção, enquanto que o trabalho é uma atividade social, necessária ao progresso material e moral da humanidade. Contudo o grau de urbanização e de industrialização reduziu o espaço da realização do trabalho aos limites do emprego, de tal sorte que, sem emprego, o trabalhador

fica impossibilitado de trabalhar para prover seu sustento e seu progresso dignamente (REINERT, 2014).

Ao abordar a importância social do emprego, Singer (1979) observa, ao comentar o lado contrário do emprego, a importância de combater o desemprego, que não significa apenas mão de obra ociosa ou reserva de força de trabalho, mas é sinônimo de pobreza e exclusão de milhares de trabalhadores das economias no pós-guerra, além de representar um ícone de subdesenvolvimento no terceiro mundo.

Assim, em se tratando de emprego como forma do trabalho humano, Campus (2006) concede grande importância ao tema, afirmando que excluir um cidadão do mercado de trabalho pode levá-lo não apenas à privação material, mas à restrição de direitos, de segurança socioeconômica e de autoestima. Isso porque o desemprego não representa um risco como outro qualquer. A generalização por longo tempo pode implicar muitas vezes em maior fragilidade ante os demais riscos da sociedade.

Dessa forma, o trabalho não pode ser entendido como uma mercadoria qualquer. A utilização do trabalho humano é um bem social e, assim sendo, necessita de uma regulação específica, muitas vezes, definida como legislação de proteção ao trabalho e ao emprego (IAMANOTO, 2013).

A abordagem do trabalho como direito e como forma das pessoas sobreviverem com o mínimo de dignidade é antiga. Segundo Harvey (1998), esse entendimento ganhou destaque já na Revolução Francesa de 1789, ao destacar que a coletividade deveria assegurar a provisão de terras, trabalho e emprego aos seus membros como forma de todos terem direito ao atendimento de suas necessidades e com isso viver com dignidade.

Essa concepção contrária ao entendimento do trabalho como mera mercadoria encontra sustentação teórica na literatura específica, como veremos a seguir, mas também está manifestada na declaração dos direitos do homem e do cidadão ao atribuir à população apta o direito ao trabalho que lhe proporcione renda e lhe garanta vida digna, e também à população inapta igual direito à dignidade:

Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar, a si próprio e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstância fora de seu controle (ONU, 1948, Art. 25).

Ainda no que diz respeito ao emprego, a carta das Nações Unidas de 1945 relaciona o trabalho com o bem-estar no Art. 25, afirmando:

Com fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas, baseadas no respeito e na igualdade, as nações unidas favorecerão: a) níveis mais altos de vida, trabalho pleno em condições que favoreçam a dignidade humana a fim de proporcionar progresso e desenvolvimento econômico e social a todos os seus cidadãos (ONU, 1945. Art. 25).

Em uma publicação mais recente, a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2008) salienta a importância do trabalho decente como via fundamental para superar a pobreza, criar sociedades mais justas e inclusivas, além de fomentar a governabilidade democrática.

A garantia ao trabalho remunerado adequadamente, ao emprego e ao salário, que permitam o acesso à vida digna e ao desenvolvimento pessoal, vinculados à aquisição e ao consumo, são aspectos abordados de forma recorrente na literatura.

De acordo com Hobson (1983), todo aumento de salário gera aumento de qualidade de vida, lazer e padrão de conforto do trabalhador. Como consequência, o trabalhador com maior qualidade de vida torna-se mais produtivo, alcançando aumentos de salário e aumento de satisfação pessoal. Assim, existe uma reciprocidade entre salários e outras condições de emprego com a magnitude do produto. Essa colocação também encontra sustentação na teoria do salário-eficiência, quando Mambrin (2015) apresenta o conceito e os modelos de salário-eficiência, em que maiores salários oportunizam maiores ganhos de produtividade e de eficiência.

Ao abordar a questão da garantia do ingresso dos indivíduos no mercado de trabalho, Medeiros (1992) também vincula o emprego ao salário e, conseqüentemente, ao poder de compra do cidadão, assegurando-lhe padrões de vida adequados e superação social da pobreza. O autor coloca que é dever público dar condições sociais prévias ao ingresso no mercado de trabalho, por ser esse um mecanismo essencial de regulação à pobreza. Todas as experiências de integração social e distribuição de renda, reformista ou revolucionária, atuaram precisamente na nivelção de oportunidades de emprego e inserção no mercado de trabalho. A cidadania, a casa, a saúde, a segurança, a educação e o acesso aos bens públicos, viabilizados com emprego, devem ser garantidos através de leis que regulem o trabalho. É o emprego, portanto, uma forma de redução das desigualdades, ficando evidente, sob o ponto de vista dessa argumentação, a necessária intervenção no mercado de trabalho.

Prado (2006) também estabelece um vínculo entre a realização pessoal do ser humano com o emprego de suas potencialidades, e ainda analisa que os excluídos têm suas diferenças diminuídas com suas lutas no campo da quantidade e da qualidade do emprego. Segundo o

autor, o mercado de trabalho pode ser um elemento aglutinador dessa possibilidade de realização plena do potencial individual do trabalhador. Tal argumento também está alinhado com a abordagem do desenvolvimento humano, no que se refere à ampliação da liberdade de escolha da pessoa e do trabalhador.

Assis (2002), ao abordar as diferenças sociais, coloca que o direito ao emprego e ao trabalho é condição para uma vida digna e para a superação da pobreza. Isso deve ser uma garantia a todo cidadão que está disposto a trabalhar, encontrando uma ocupação adequadamente remunerada, segundo suas aspirações, qualificações e habilidades pessoais. Essa é a condição indispensável para a construção de uma sociedade efetivamente justa e democrática, livre da pobreza e da marginalização. Nesse sentido, é a contrapartida social do direito individual à propriedade, oferecida pela coletividade àqueles que nascem sem direito à herança, mas com direito à cidadania.

Iamanoto (2013), ao relacionar o emprego com a qualidade de vida, afirma que o trabalho digno e remunerado adequadamente gera bem-estar social e individual, e que é por isso que o direito ao trabalho deve ser respeitado. O emprego da mão de obra, remunerada adequadamente, gera o consumo de bens que melhoram a qualidade de vida das pessoas, proporciona distribuição de renda, crescimento da demanda e conseqüente crescimento econômico.

Baumann (2009), ao referir-se ao trabalho digno e ao emprego decente, afirma que o labor é uma forma de proporcionar liberdade ao trabalhador, indo além de apenas uma forma de proporcionar os proventos necessários à manutenção da vida física. A ocupação deve primar pela dignidade e ser um instrumento pelo qual o homem pode expressar e materializar suas capacidades e habilidades, proporcionando sentimento de realização pessoal e bem-estar. O autor conceitua o trabalho decente como um labor produtivo e exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, de forma a garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho. A remuneração deve ser igualmente decente e deve satisfazer às necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. O emprego de qualidade deve ser seguro e saudável, respeitando os direitos fundamentais do trabalho, garantindo proteção social, sendo um dever da coletividade. Por ter caráter multidimensional, também engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. Em todos os lugares e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana.

Ainda de acordo com Baumann (2009), os conceitos do trabalho digno e do emprego decente estão baseados em quatro pilares:

- i. Respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e aos direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de toda forma de trabalho forçado e eliminação de todas as formas da discriminação);
- ii. Promoção de emprego de qualidade;
- iii. Extensão da proteção social;
- iv. Diálogo social.

Esses são elementos centrais e transversais no conceito de trabalho decente, que deve primar pela igualdade de oportunidades e de tratamento e pelo combate a todas as formas de discriminação, bem como pelo respeito à liberdade individual do ser humano.

Em publicação mais recente, Rodrigues (2015) destaca que a ampliação da vulnerabilidade das pessoas e dos grupos começa, desde logo, no contexto do trabalho e do emprego, o que pode induzir a mecanismos de exclusão a partir de quatro condições distintas:

- i. A severidade das condições laborais expressa uma noção de pobreza, na medida em que submete o ser humano a trabalhos excessivamente pesados, violentos e desgastantes fisicamente. Labor ao ar livre, sujeito a variações climáticas, são situações recorrentes em camadas menos abastadas da população. O indivíduo que se obriga a realizar tais funções no mercado de trabalho tem sua noção de pobreza agravada;
- ii. A segurança no exercício do trabalho: trabalhos duros, poluentes ou que colocam em risco a integridade física e moral do ser humano;
- iii. Contrapartidas financeiras: Salários que não conseguem suprir as necessidades mínimas do trabalhador e de sua prole, isto é, alimentação, moradia, vestimentas, transporte e lazer;
- iv. Garantias sociais: saúde, segurança pública, educação e previdência não ofertadas ao trabalhador.

Essas condições que envolvem o mercado de trabalho reforçam a noção de pobreza e de exclusão do ser humano, uma vez que, entre as óticas da pobreza, uma delas é resultado das experiências vividas, das normas e valores apreendidos pelos indivíduos e da carga valorativa que o indivíduo atribui à sua existência, condicionando a construção de sua autoestima. A fim de evitar-se tais condições, o uso de leis que protegem o trabalhador devem ser implementadas (RODRIGUES, 2015).

Ainda de acordo com o autor, o trabalho que deveria dignificar o homem nem sempre o faz, ao contrário, muitas vezes agrava o seu estado de pobreza e de exclusão. Isso pode ser

observado na estigmatização dos grupos sociais, na medida em que certas tarefas são destinadas a determinados grupos de pessoas, carregando em si um fator excludente laboral com consequências graves sob o ponto de vista da autoestima.

O emprego como forma de utilização do trabalho deveria, além de prover as necessidades materiais, dignificar o homem, conduzir a uma existência livre, torná-lo realizado de forma a estar totalmente integrado com o meio em que vive. Entretanto, podem existir falhas importantes nessa instituição, que justificam uma discussão em torno do tema (BAUMAN, 2009).

Por fim, de acordo com Delgado (2006), o trabalho deve conter, em sua significação ética, elementos que oportunizem ao homem a segurança pessoal, por meio de trabalho digno e consciência de liberdade, para que possa ser construída a sua identidade como trabalhador e para que ele possa realizar seus anseios como pessoa.

Assim, observamos, tanto na visão liberal do trabalho como mercadoria, quanto no entendimento do trabalho como uma necessidade social e humana, o reconhecimento do emprego como ponto primordial para o equilíbrio econômico e para a equidade social. Essa dicotomia da teoria econômica, intervencionista ou liberal, replica-se no mercado de trabalho, por meio da legislação que pode ser protetora ou flexível. A carência de uma elucidação empírica dessa bipolarização é ponto central desta tese e será abordada e apresentada mais à frente. Uma vez posta a importância do entendimento do emprego como forma de utilização do labor e de realização do homem, a próxima seção passará a abordar a importância do emprego no desenvolvimento econômico.

2.3 O emprego nas teorias de desenvolvimento

Na esteira do estudo do desenvolvimento econômico, o emprego foi abordado com relevância. Em alguns casos, ele é colocado como elemento central, em especial, ao se tratar da decolagem ou da força motriz inicial para desencadear o processo de desenvolvimento. Ao analisar a literatura clássica do estudo do desenvolvimento, constata-se que a produção e a renda ocupam papéis fundamentais para o crescimento econômico, pois, para que se produza, fazem-se necessárias a mão de obra e a conseqüente geração de emprego, que propicia renda e consumo. O desenvolvimento atribuído ao crescimento passa pela necessidade de produção e de geração de renda, que podem proporcionar os investimentos em ciência, tecnologia, qualificação e fortalecimento econômico, permitindo o progresso.

Rosenstein-Rodan (1969), em seu estudo a respeito da necessidade do desenvolvimento do leste europeu, menciona que é necessária a instalação de uma indústria intensiva em mão de obra, a fim de retirar trabalhadores do campo e do desemprego disfarçado. Ou seja, o primeiro passo é criar emprego urbano que gere renda. Ainda que, posteriormente, ele cite a necessidade de outros fatores como treinamento da mão de obra, investimento e planejamento, tudo se inicia com a geração de emprego.

Meier (1953), ao discutir o problema do desenvolvimento limitado, explica que a falta de demanda interna é um fator importante. Essa falta de demanda interna também está ligada ao desemprego. Embora não seja o emprego o ponto principal de seu estudo, a falta de consumo e a baixa produção interna são citadas como limitadores. Naturalmente, empregos que possibilitem renda poderiam ser a saída para esse ciclo vicioso e negativo.

Hirschman (1958) elabora uma crítica à teoria do desenvolvimento equilibrado em relação à teoria do grande impulso. Afirma que esse entendimento pressupõe que, para o desenvolvimento, é necessário iniciar com uma grande quantidade de indústrias novas. Isso faria com que os operários empregados e os proprietários realizassem compras uns dos outros, possibilitando o impulso para o crescimento. Fica entendido que um dos objetivos de desenvolver várias indústrias é a geração de emprego e renda, o que cria demanda cruzada e consumo.

Lewis (1954) faz uma ampla abordagem sobre as dificuldades do desenvolvimento com oferta de mão de obra ilimitada. O autor menciona que, em países superpovoados, a produtividade marginal do trabalho pode ser ínfima ou nula e poderá haver dificuldade de acumulação. Todavia, é necessário cada vez mais capital para que seja diminuída a quantidade de trabalhadores no setor em subsistência, reduzindo, assim, o excedente de mão de obra. Nessa abordagem, o trabalho e a geração de emprego e renda também ocupam um espaço importante para o desenvolvimento econômico.

Kuznets (1954) observa que um dos significados do subdesenvolvimento é o fracasso em proporcionar níveis de vida razoáveis a uma grande proporção da população de um país, resultando em miséria e em privações materiais. Não obstante, defende que isso poderia ser diretamente equacionado com geração de emprego e renda, embora não explicitamente que a miséria é advinda da falta de emprego.

Na busca por explicar as diferenças no ritmo de crescimento econômico entre países ricos e países pobres, os estudos também avançaram com modelos matemáticos. Jones (2000) cita, por exemplo, o modelo de Solow (1950), que tem como objetivo esclarecer o papel da acumulação de capital físico e a importância do progresso técnico como motores

fundamentais do crescimento sustentado. O crescimento econômico sustentado e de longo prazo conduz à acumulação de riquezas e, conseqüentemente, à melhora dos padrões de renda e de consumo.

A economia mundial é constituída por países muito ricos e países muito pobres, sendo que alguns crescem muito rápido e outros simplesmente não crescem. Essa realidade tem impacto direto na vida dos trabalhadores quanto à geração de emprego, bem como na renda per capita das economias. Considerando que a renda está relacionada ao poder aquisitivo e ao bem-estar, o nível de qualidade de vida dos trabalhadores está atrelado ao ritmo de crescimento e ao nível de riqueza dos países (JONES, 2000).

Assim, entender o ritmo e o motor do crescimento econômico dos países ocupa lugar de destaque em diferentes estudos. Jones (2000) cita vários modelos matemáticos que buscam entender essas diferenças de crescimento econômico entre os países. Kaldor (1961, *apud* Jones, 2000) observa que a taxa de retorno sobre o capital, bem como a participação da mão de obra na remuneração dos fatores, é relevante para entender tanto o ritmo de crescimento econômico quanto a renda dos trabalhadores. O autor cita o exemplo da economia norte-americana, que mantém relativamente constante a participação dos trabalhadores na composição da remuneração dos fatores, ao longo das últimas décadas, sendo uma das razões do crescimento econômico e da acumulação de capital dos EUA.

Dessa forma, fica evidenciado, nas principais teorias do desenvolvimento, que a falta de recursos é um limitador ao desenvolvimento e que romper com essa falta de recursos apresenta-se como o grande desafio das economias. Considerando que os fatores normalmente são destinados para consumo e investimento, pelo lado do consumo, a falta de recursos pode ser equacionada com a geração de emprego, propiciando a superação parcial da falta de recursos.

O consumo propicia maiores expectativas para o investimento pelo lado da acumulação de capital e melhores condições de vida pelo lado dos trabalhadores, que são fornecedores de mão de obra para o sistema de produção. Assim, o emprego também se apresenta como forma indireta para a superação da falta de investimento, em face de expectativas criadas com o consumo. Portanto, o emprego é uma engrenagem fundamental no processo de desenvolvimento econômico, tanto para o consumo quanto para o investimento.

2.4 O Emprego e a economia institucional

Como já examinado nas seções anteriores, o mercado de trabalho pode ser visto sob óticas diferentes, assim como ser analisado a partir de teorias distintas. Esta seção busca apresentar a abordagem no tocante à economia institucional em que o mercado de trabalho está inserido. Assim o emprego e o assalariamento serão examinados à luz do entendimento das instituições, tendo em vista que proteção, intervenção e flexibilização realizam-se através das instituições.

A economia institucional refere-se ao estudo de um conjunto de normas, hábitos e leis que norteiam tanto a vida pessoal quanto a coletiva dos entes econômicos. Esse conjunto de instituições afetam diretamente o nível de crescimento e de desenvolvimento econômico de uma sociedade e, conseqüentemente, a quantidade e a qualidade do emprego, por meio de instituições que regulam e norteiam o mercado de trabalho. Não exatamente como uma forma de interpretação do desenvolvimento, mas como uma importante referência nesse contexto, a visão institucionalista da economia apresenta discussões relevantes relacionadas ao desenvolvimento econômico e a seus agentes ao longo do tempo.

Nessa vertente, observamos uma análise mais ampla da economia interligada com a política, a sociologia, os costumes, as ideologias e com um conjunto de leis e normas que regem a existência dos entes econômicos, em especial, do mercado de trabalho. Nessa perspectiva, admite-se uma forte influência das instituições na atividade econômica e na vida das pessoas, além de suas diversas repercussões na sociedade, considerando o mercado como resultado de interações complexas dessas instituições, tais como indivíduos, firmas, estados e normas sociais (BRUM; MOURA, 2014).

Veblen (1889), considerado o fundador da escola econômica institucionalista, elaborou uma importante crítica ao consumismo conspícuo da classe mais abastada da sociedade e afirmou que esse tipo de comportamento era repetido pelas classes mais baixas. Esse tipo de consumo, ligado ao comportamento, conflitou diretamente com o pensamento neoclássico, que sustentava a eficiência do capitalismo no consumo racional, portanto, não comportamental. O autor também estruturou uma importante crítica à especulação empresarial, ao afirmar que as indústrias não focam a produção de bens úteis à sociedade, mas sim o lucro. Assim, os avanços tecnológicos são prejudicados pelas práticas de monopólios e tendências empresariais que primam pelo lucro. De acordo com o autor, esse comportamento, tanto do consumo conspícuo quanto do especulativo, estava institucionalizado e se repetia na vida das pessoas e das empresas.

Essa preocupação dos costumes culturais e sociais que definem questões econômicas de relevância já podia ser observada na economia clássica, no que se refere à definição do salário de subsistência. Stirati (1992) também cita duas passagens dos economistas clássicos que definem o conceito de salário de subsistência: “A subsistência compreende a quantidade de alimentos, necessidades e conveniências que se tornam essenciais para a reprodução da força de trabalho, definida pelo trabalhador” (RICARDO, 1951, p. 93). O salário de subsistência não é, portanto, uma referência biológica, mas é historicamente definido por um conjunto de dados, costumes e hábitos sociais: “Não apenas as mercadorias indispensáveis para o sustento da vida, mas qualquer que seja o costume do país, torna indecente para as pessoas credíveis, mesmo da ordem mais baixa, estar sem” (SMITH, 1976, v.2, p.333). Evidentemente que Ricardo e Smith são muito anteriores à abordagem institucionalista, porém, nessas duas passagens, fica notório que o salário de subsistência era definido segundo um padrão e de acordo com costumes sociais dos próprios trabalhadores. Esse comportamento, tanto em Ricardo como em Smith, enquadra-se dentro da definição institucional, com repercussão na organização salarial naquelas circunstâncias.

Assim, a subsistência tem conexão direta com os costumes e com os hábitos culturais institucionalizados que, por sua vez, definem o necessário para viver com dignidade.

Commons (1934) afirmou que a economia é uma rede de relações entre pessoas com interesses divergentes. Essas relações dão-se segundo padrões definidos, conforme o tempo e o lugar, que são institucionalizados, escritos ou não. Há monopólios, grandes corporações, disputas trabalhistas e ciclos econômicos flutuantes. Todos os envolvidos têm interesse em resolver seus conflitos e o governo deveria atuar como mediador.

A Nova Economia Institucional (NEI) avançou com a discussão da importância das instituições, porém, diferentemente dos seus precursores, a NEI mantém os pressupostos neoclássicos. Sua linha de argumentação vai ao encontro da defesa do papel que as instituições exercem no processo de desenvolvimento econômico, e não mantém a crítica à sociedade capitalista como os velhos institucionalistas.

North (1971), importante expoente da NEI, atribui o crescimento econômico à capacidade das sociedades de conseguir desenvolver instituições capazes de pavimentar as bases necessárias para o desenvolvimento. Segundo o autor, as instituições criadas no final da Idade Média, em alguns países, como Inglaterra e Holanda, teriam sido capazes de promover a superação das dificuldades da transição do feudalismo para o capitalismo e conduzir tais países a um crescimento econômico nunca antes experimentado.

Essa base do entendimento institucional, organizada há mais de um século, está

presente em nossos dias a cada tomada de decisão estratégica, seja no âmbito do poder público ou nas decisões privadas empresariais, bem como nas decisões de cada empregado ou empregador. As instituições permeiam - e muitas vezes até definem - a existência quantitativa e qualitativa do emprego e das atividades econômicas.

De acordo com Brum e Moura (2014), a análise do efeito das instituições sobre o desempenho econômico dos países vem ganhando cada vez mais destaque nos estudos de economia e ciências políticas realizados no Brasil nos últimos anos. Segundo o autor, o postulado básico de que as “instituições importam” traz a discussão de uma série de questões que explicam, em parte, por que determinadas economias crescem mais ou a taxas maiores do que outras. Sob essa ótica, a questão do desenvolvimento passa pela criação de instituições apropriadas ao contexto local e voltadas ao cumprimento de uma estratégia nacional, centralizada pelo Estado em busca de constituir uma nação. Visto sob esse enfoque, o Estado não é o agente do desenvolvimento econômico, mas, sim, instrumento aglutinador que junto ao mercado define as táticas que possibilitam alcançar tal objetivo.

Ainda de acordo com Brum e Moura (2014), a superação do atraso requer a criação ou o fortalecimento de um ambiente institucional capaz de criar novas habilidades e rotinas e de promover o aprendizado tecnológico e o desenvolvimento dos mercados, inclusive, o de trabalho, oportunizando estabilidade e segurança às duas partes: empresário e trabalhador. Segundo o autor, esse ambiente deve ser promovido principalmente pelo Estado.

Nesse contexto, Baltar (2015) coloca que a legislação trabalhista é uma importante instituição, por intermediar as relações entre duas partes fundamentais para o crescimento e o desenvolvimento econômico: por um lado as empresas, que fazem seus investimentos e induzem à produção e ao conseqüente crescimento econômico e, por outro, os trabalhadores, fornecedores de um insumo fundamental para a produção, sua mão de obra. É notório o interesse institucional do trabalhador no crescimento, na medida em que ele proporciona o desenvolvimento e, assim, pode ser contemplado com os benefícios do próprio crescimento.

Para Veblen (1889), as instituições são definidas e constituídas por hábitos mentais prevalecentes no tocante a relações e funções particulares do indivíduo e da comunidade, bem como do esquema da vida, feito de um agregado de instituições em vigor em determinada época ou em um determinado ponto do desenvolvimento de qualquer sociedade. Nesse conjunto de hábitos, incluem-se os padrões de comportamento e de atitudes mentais, tipos de organização, instituições jurídicas e grupamentos humanos.

Também de acordo com Veblen (1889), a seleção natural prevalece nas relações institucionais, ou seja, as instituições selecionam os indivíduos que lhe são mais adequados.

Os selecionados moldarão as instituições herdadas do passado à sua imagem e semelhança. Portanto, as instituições são um produto do passado que nunca estão em pleno acordo com o presente. Isso porque é inerente ao ser humano apresentar resistência à mudança, agindo tardiamente em relação às alterações de seus hábitos. As instituições são dotadas de elementos conservadores e causadores de inércia social e de elementos naturais de resistência a alterações.

Brum e Moura (2014) afirmam que a Legislação trabalhista apresenta-se como uma instituição que, além de regular o trabalho humano na economia, cria hábitos e cultura que envolvem todo o mercado de trabalho e emprego. Não obstante, essa legislação trabalhista apresenta-se, muitas vezes, dotada de circunstâncias do passado para regular o presente. Sob esse aspecto, há de se ter cuidado, pois ela pode ajudar ou prejudicar o próprio trabalhador e, em um sentido ampliado, definir o próprio tamanho do mercado e do volume de emprego na economia, o que é de interesse direto do trabalhador.

No âmbito institucional, segundo Zajdsznajder (1980), o conservadorismo frente às instituições está presente tanto nos ricos quanto nos pobres. Os primeiros são conservadores não apenas por interesse no cálculo, mas também porque a oposição à mudança é instintiva, sobretudo para quem está em uma zona de conforto que lhe interessa manter. Quanto aos pobres, dois fatores podem ser citados. Em primeiro lugar, a escassez dos meios de subsistência os impede de realizar o esforço de pensar no dia de amanhã, o que os torna incapazes para aprender e adotar novos hábitos mentais. Em segundo lugar, os pobres absorvem os padrões de gastos e consumo dos ricos, cujos padrões também são uma instituição. Isso suga-lhes a energia e os impede de aumentarem o seu conforto físico e a sua plenitude de vida, mantendo-os na mesma situação.

Ao considerarmos os padrões institucionais acima descritos e a sua relação com a instituição reguladora do trabalho, a legislação trabalhista que se apresenta como protetora do emprego do trabalhador assalariado pode representar limites institucionais para o próprio trabalhador, reafirmando sua condição de assalariado a um conjunto de regras que o farão sempre depender de seu salário. Nesse sentido, o trabalhador pode desenvolver receio de estar fora do meio de subsistência, se não for por meio do trabalho assalariado, sendo que essa cultura de vida assalariada também é uma instituição.

Veblen (1889), em suas observações institucionais, coloca que o sistema produtivo manufatureiro é descrito como uma gigantesca máquina com engrenagens, em que determinadas partes produzem os insumos de outras, segundo padrões e ritmos determinados por elos causais.

Sendo os trabalhadores uma parte dessa gigantesca máquina, os efeitos desse sistema mecanizado sobre os operários pode retirar-lhes o senso de propriedade e de iniciativa econômica individual, pelo fato de o trabalhador ter dificuldade de enxergar o fruto do seu trabalho, diferentemente dos artesãos, por exemplo. Essa realidade, segundo Campus (2015), oportuniza o surgimento do sindicalismo que, se por um lado, organiza os trabalhadores em busca de melhores negociações coletivas, por outro, diminui e suprime as liberdades individuais na relação de empregado e empregador.

É necessário ter presente a abordagem institucional até aqui apresentada, pois a flexibilização ou a proteção trabalhista ocorre via instituições. Dessa forma, cumpridos os pilares teóricos sobre os quais se sustenta a presente pesquisa, avançaremos de maneira mais específica, com a revisão de literatura mais restrita sobre a flexibilização ou a proteção do mercado de trabalho.

3 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Nas seções anteriores, a importância do emprego foi evidenciada em suas distintas dimensões e também observados as duas concepções ou os dois princípios que servem de esteio para organizar o mercado de trabalho. A discussão aponta para dois polos e a consequente dúvida sobre o que seria melhor, o desenvolvimento de um mercado de trabalho flexível, sem intervenção do Estado, pautado nas leis de mercado, gerando oportunidades flexíveis de emprego, ou o desenvolvimento de um mercado de trabalho regulado pelo Estado com legislação específica, a fim de proteger o trabalhador e o emprego de uma relação puramente mercantil, em que a posição do trabalhador é inferior diante da diferença do poderio econômico de empregado e empregador.

Essa discussão não é trivial, pois se trata de duas vertentes que se sustentam em duas abordagens teóricas consolidadas: a não intervencionista, que sustenta a flexibilização tendo em suas raízes as leis de mercado, e a protetora, que defende a proteção ao trabalhador, tendo como alicerce as medidas intervencionistas para corrigir as falhas do mercado. As duas vertentes foram apresentadas na seção anterior.

Segundo Oliveira (2015), nas crises econômicas, essa discussão renasce com relativa força, mediante a necessidade de geração de novos empregos, e também aflora o questionamento de qual a melhor forma de proteger o trabalhador. A literatura que rejeita a proteção estatal legislada em favor do trabalhador considera que a proteção é autoritária e paternalista e que inibe o mercado de gerar novos postos de trabalho, configurando-se na prática como uma pseudoproteção. Esse entendimento tem como crença que a livre negociação entre empregado e empregador é o melhor caminho para ambos ou, se necessário, no máximo, poderia haver uma negociação coletiva via sindicato para resolver o problema de eventuais desequilíbrios das forças no momento da negociação, sendo desnecessária a intervenção estatal legislada no mercado de trabalho.

Por outro lado, a literatura que defende a necessidade de proteção estatal ao trabalhador considera que os novos modos de produção provocaram a fragmentação da classe trabalhadora e o enfraquecimento dos sindicatos, o que inviabiliza a negociação coletiva. Assim, diante do desequilíbrio de forças entre empregado e empregador, no momento da negociação, faz-se necessária a intervenção do Estado para equilibrar os interesses, sendo, portanto, necessário tratar os desiguais de forma desigual (MARTINS, 2010).

Nesse sentido, esta seção vai apresentar as abordagens e as justificativas divergentes relativas à discussão do que seria melhor para o trabalhador como pessoa. De acordo com

Gomes (1991), parece evidente que a proteção intervencionista em sua amplitude seria mais adequada ao trabalhador, mas ele observa que essa proteção é boa para quem está empregado. Para quem está fora do emprego formal e gostaria de sair do desemprego talvez a flexibilização seja a melhor opção. A flexibilização pode ser a forma mais rápida para a geração de novos empregos e oportunidades. Com a flexibilização, o trabalhador estará abrindo mão de parte ou da totalidade da proteção legislada, mas para o cidadão que depende exclusivamente da venda de sua mão de obra para sobreviver, pior que não ter proteção nas relações de trabalho é não ter o emprego de seu trabalho (GOMES, 1991).

Assim, de acordo com Martins (2010), urge investigar os argumentos de cada corrente, pois, embora pareça ser uma discussão apenas econômica, há impactos ampliados e diretos na vida pessoal de cada indivíduo e no desenvolvimento social das nações. O autor também observa a carência de evidências científicas e empíricas, bem como a dificuldade de isolar o fenômeno de outros aspectos sociais e econômicos para tratar do assunto como requer a polarização.

Segundo Plá Rodriguez (2000), essa discussão não é nova. Sua origem remonta ao advento da Revolução Industrial, quando as relações entre empregado e empregador começaram a se apresentar como um problema social, conforme observado na seção anterior, sobretudo no que tange à carga diária de trabalho e à remuneração inadequada para o sustento digno do trabalhador e de sua prole. Dessa desvantagem, começaram a surgir revoltas dos trabalhadores e movimentos grevistas proliferaram-se por toda a Europa. Dessa forma, foi requerida a intervenção do Estado, a fim de estabelecer a paz social e a ordem pública. Conforme observamos no capítulo 1, a intervenção deu-se, primeiramente, com repressão às lutas, mas isso não foi suficiente e, ao longo dos anos, foram sendo criadas leis, em especial, para reduzir a carga de trabalho diária e para a proibição do trabalho infantil, a fim de apaziguar os conflitos sociais advindos do mercado de trabalho. Nesse momento, surge a proteção institucional ao trabalhador, tendo como objetivo compensar a desigualdade favorável ao empregador em detrimento do trabalhador, tanto na contratação quanto no desenvolver de seu labor e na eventual finalização dessa relação.

Entretanto, com a modernização dos meios de produção e das relações de trabalho, juntamente com a globalização, a polêmica retorna naturalmente incorporada às experiências passadas e com a roupagem da nossa contemporaneidade.

Martins (2010) nota importantes aspectos favoráveis à flexibilização e à modernização das leis trabalhistas, observando que os princípios de proteção estão ultrapassados e que diante dos novos tempos, que exigem mais desenvoltura para ambos os lados, a flexibilização

é mais adequada para a geração de novos empregos. Os tempos modernos, de uma era altamente conectada e virtual, apontam para a flexibilidade nas relações de qualquer âmbito e, portanto, também necessária nas relações de trabalho, sendo o desejo de uma nova geração cujas preocupações são diferentes das que a precederam. Assim, alguns elementos da proteção mais atrapalham do que ajudam aqueles que buscam iniciar a carreira no mercado de trabalho.

De acordo com o autor, os apontamentos estão resumidos em seis argumentos:

- i. É necessário democratizar as relações trabalhistas, devido à necessidade de mobilidade tanto do empregador quanto do empregado no que tange às necessidades da vida moderna;
- ii. A proteção jurídica ameaça oportunidades importantes para o trabalhador;
- iii. A legislação trabalhista protetora gera desemprego;
- iv. É necessário flexibilizar o contrato para viabilizar a proteção aos desprotegidos;
- v. A proteção do trabalhador deve ser pela via negocial e no máximo através de negociação coletiva, para não provocar distorções no mercado, que deve funcionar livremente;
- vi. Em face dos tempos modernos são necessárias alternativas de contrato de trabalho que atendam às necessidades de forma igualmente flexível.

Os argumentos acima estão baseados na teoria do livre comércio e são dignas de reflexão, tendo em vista a necessidade iminente da geração de emprego em tempos de constantes mutações. As próximas seções ocupar-se-ão desse debate.

3.1 Surgimento dos fundamentos da proteção trabalhista

Diante da realidade de que o emprego é o principal meio do homem prover sua sobrevivência, através da venda de sua mão de obra, e considerando-se que, na relação contratual, o trabalhador é a parte frágil dessa relação de compra e venda, surge a necessidade de protegê-lo. A proteção não considera apenas a fragilidade comercial de uma das partes, mas também o fato de que o trabalho extrapola o simples conceito do livre comércio de uma mercadoria, por se tratar de uma relação não puramente econômica, mas também social e humana.

Partindo desse princípio, a proteção contemporânea define-se como uma intervenção legislada pelo Estado em favor do trabalhador, por sua desvantagem nas relações de trabalho

frente ao empregador. Tal definição sustenta-se no entendimento de que o trabalho não pode ser entendido como outra mercadoria qualquer. A intervenção tem o objetivo de atenuar a desvantagem, sendo que, ao proteger a parte fraca, está protegendo a sua vida. Assim, a proteção dá-se via intervenção, haja vista que, no livre comércio, as garantias mínimas da vida do trabalhador não são asseguradas. Essa ausência de proteção, como falta de garantia à vida, foi observada no primeiro capítulo, quando discorremos sobre as fases iniciais da Revolução Industrial. O tema será retomado a seguir.

A proteção ao trabalho iniciou-se como produto do industrialismo, em especial, a partir do século XVIII. A Revolução Industrial inaugurou um processo evidente de superexploração da mão de obra. Com o nascimento da exploração desenfreada, surgiu também a necessidade de atenuar essa diferença, muitas vezes, desumana na relação empregado e empregador. Os operários concentrados nas fábricas eram submetidos a intenso ritmo e a longas jornadas de trabalho, recebendo, em troca, salários irrisórios, calculados com base no valor estritamente indispensável à sua sobrevivência biológica. A exploração alcançava também mulheres e crianças, isoladas em locais insalubres, sob exaustiva jornada de trabalho. Dessa relação econômica de compra e venda de mão de obra sem regulamentação surgiram problemas sociais com consequências no campo moral e político (LA CUEVA, 1977).

A superexploração conduziu à pauperização da população urbana trabalhadora, e os operários, diante da omissão do Estado, começaram a organizar-se em associações e em movimentos grevistas. Esses movimentos foram duramente combatidos com repressão policial, que não se mostrou eficiente. Conforme vimos no primeiro capítulo, a intervenção no mercado iniciou-se a favor do empregador, o que é ratificado por La Cueva (1977), ao afirmar que as primeiras leis intervencionistas não foram criadas para proteger os trabalhadores, mas, sim, para proteger a exploração, como era o caso da lei de Le Chapelier de 1791, na França. Essa lei, proibiu o funcionamento de qualquer corporação ou associação e, em 1810, tornou crime a coalizão ou a sindicalização de trabalhadores. Na Inglaterra, o Estado seguiu a mesma linha, tornando crime e conspiração qualquer reunião de trabalhadores aos arredores das fábricas ou em qualquer outro lugar.

Todavia, mesmo com a repressão, as tentativas de greve eram recorrentes e o Estado recusava-se a regular o embate entre trabalhadores e empregadores, atendo-se a tentar reprimir as reivindicações. Tal postura encontrava apoio no liberalismo econômico vivido na época, segundo o qual cabia ao Estado apenas a manutenção da ordem, enquanto a economia deveria seguir a lei natural da oferta e demanda. Esse princípio liberal tinha como ponto

central a liberdade de todos, que deveriam perseguir sua felicidade de forma livre, porém, respeitando a ordem, sendo que a parte que cabia ao Estado era garantir exatamente a liberdade. Contudo, essa liberdade possibilitou a exploração desenfreada da mão de obra de homens, mulheres e crianças e a conseqüente desigualdade social e a pauperização das pessoas. O argumento, à época, era o de que, embora a desigualdade existisse, era preciso manter o princípio liberal, uma vez que a liberdade não era perfeita, mas estava a caminho, e o equilíbrio haveria de vir com a lei da oferta e demanda (LA CUEVA, 1977).

Martins (2010) coloca que a oposição ao princípio liberal surge em 1848, com o Manifesto Comunista, sendo que o pensamento marxista, nos anos posteriores, ganhou força, surgindo a discussão teórica que tinha como ponto central a relação capital e trabalho. Esse pensamento contrário à ordem liberal deixava claro que a exploração não diminuiria, ao contrário, seria crescente e que os proprietários do capital sempre contariam com a vantagem econômica sobre a classe trabalhadora. Assim, o pensamento comunista deixa evidente a necessidade de organização dos trabalhadores, a fim de combater a exploração e de conduzir a economia para outro modo de produção, em que não houvesse exploração do homem pelo homem. Contudo, o objetivo deste trabalho não é discutir os princípios marxistas, mas apenas apresentar o pensamento que se colocou fortemente contra o princípio do liberalismo e que tinha como ponto central o trabalho e o emprego.

Voltando a Martins (2010), a exigência e a urgência da intervenção estatal mostram-se inadiáveis, até mesmo para manter a ordem e a estabilidade na sociedade, cuja repressão não era mais suficiente. Então surgem algumas leis, embora tímidas, mas em favor dos operários, lembrando que, conforme Guilherme (2016), as primeiras intervenções foram a favor dos empresários. Em 1802, a Inglaterra revogou algumas leis que tornavam crime as reivindicações dos trabalhadores e limitou a jornada de trabalho dos menores de 12 anos. Na França, em 1841, foi proibido o trabalho dos menores de oito anos e também foi limitada a jornada das crianças entre oito e doze anos. Ainda de acordo com o autor, essas leis tinham dois objetivos, sendo o primeiro acalmar a classe operária e o segundo garantir oferta de mão de obra futura para as fábricas, que tinham necessidade constante de trabalhadores.

Com essa intervenção, inicia-se a negação do liberalismo e do individualismo da teoria clássica liberal, que se mostrou falha e insuficiente nos momentos iniciais da sociedade industrializada. Todavia, o princípio liberal não foi vencido e a discussão tem atravessado os tempos, alternando momentos mais intervencionistas e momentos mais liberais, até a nossa contemporaneidade.

Gomes (2001) também observou que, embora o pensamento liberal tenha premissas

sustentáveis, não resta dúvida de que a intervenção do Estado a fim de proteger os fracos na relação laboral foi necessária. Essa proteção não surgiu apenas pelos que necessitavam de proteção, mas também para manter o próprio sistema capitalista, estabelecendo uma paridade mínima de condições para o diálogo entre os detentores do capital e os que ofertam a mão de obra.

É nesse contexto que surge o princípio da proteção ao trabalhador, naturalmente legislada pelo Estado, sendo claramente uma intervenção no mercado de trabalho. A participação dos sindicatos e das organizações de trabalhadores que pressionaram o Estado para tal encaminhamento é inegável. Na França, em 1945, a legislação trabalhista foi elevada em sua plenitude de direitos. Na Alemanha, em 1952, também é consolidada uma legislação específica para o trabalho, seguida por Bélgica, Suécia, Itália, Portugal e Espanha. No Brasil, a CLT também surge na década de 1940 e, ao longo dos anos, vai sofrendo alterações, assim como tem acontecido nos demais países (MARTINS, 2010).

O direito ao trabalho significou a elevação do trabalhador à sua condição humana, preconizando a justiça e a igualdade, não sendo visto apenas como fornecedor de insumo à produção. Assim, Magano (1988) cita a criação da OIT no tratado de Versalhes, que preconizava o trabalho digno, colocando-a nos seguintes termos:

O trabalho não pode ser entendido como mercadoria. O direito de associação; o salário-mínimo; a isonomia salarial sem distinção de sexo; o descanso semanal; a jornada de oito horas; a não discriminação de trabalhadores estrangeiros e a inspeção a fim de evitar a insalubridade do ambiente de trabalho, isto deve ser obrigação da sociedade e garantia ofertada pelo Estado (MAGNO, 1988, v.1, p 19).

Assim, fica claro que a proteção ao trabalhador encontra suas raízes na desigualdade entre as partes na relação de trabalho, tendo em vista que a pessoa coloca seu trabalho à disposição de outrem por necessidade não só econômica, mas por se tratar de condição indispensável à sobrevivência. Essa configuração denota-se totalmente diferente de quem coloca uma mercadoria à venda no mercado e que não tem sua existência necessariamente condicionada à relação mercantil de tal comercialização. Dessa forma, a proteção trabalhista é construída a partir de instrumentos institucionais que buscam estabelecer a paridade mínima entre empregado e empregador, tendo em vista a necessidade de preservar a dignidade humana.

Contudo, embora a intervenção em favor dos trabalhadores tenha se mostrado necessária, veio a sofrer críticas e teve seu uso questionado por se entender que, se não houvesse intervenção, o mercado chegaria ao pleno equilíbrio. Tal justificativa apoia-se nos

desequilíbrios atuais, como a falta de emprego, que, supostamente, seriam decorrentes dessa intervenção, sendo que só no livre comércio é que se chegaria ao equilíbrio justo e duradouro.

3.2 O questionamento da proteção versus a flexibilização justificada

Passada a fase da superexploração e consolidada a legislação favorável ao trabalhador, a economia atravessa momentos importantes ao longo das décadas. Com o advento da crise dos anos de 1970 e dos choques do petróleo, que abatem praticamente todo o ocidente, a intervenção estatal na economia sofre um intenso questionamento ao redor do mundo e, conseqüentemente, o intervencionismo nas relações do trabalho também volta a ser questionado, conforme já apontado na seção 1.4. Acusa-se a legislação social e trabalhista de criar inúmeros encargos para as empresas, impedindo o aumento de sua capacidade de competitividade em uma economia que inicia sua fase de intensa globalização. A superação do modelo fordista e o ambiente de recessão econômica dão sinais de que os encargos trabalhistas e as leis protetoras precisam se adaptar às novas necessidades da organização da produção para a geração de novos postos de trabalho e para retirar os entraves estatais para o crescimento econômico mundial.

Pedroso (2003) colabora com esse entendimento ao colocar que, embora exista a desigualdade nas relações de trabalho, ela deve ser superada pela livre negociação coletiva, por meio da união de trabalhadores e sem a necessidade de intervenção do Estado, sendo que a união da classe trabalhadora supera ou equilibra a superioridade econômica do empregador. Observa também que a norma negociada deve prevalecer sobre a norma legislada, uma vez que a norma negociada é flexível e pode ser alterada a qualquer tempo, o que é melhor tanto para o empregador quanto para o trabalhador, que tem suas necessidades alteradas conforme os ritmos de crescimento econômico. O autor finaliza observando que o enrijecimento não interessa nem ao trabalhador, que precisa sempre de novos postos de trabalho, nem ao empregador, que necessita adaptar-se em momentos distintos da economia. Essa concepção não descaracteriza a desigualdade nas relações de trabalho, mas aponta outro caminho para sua superação, que não seja o arbítrio e a intervenção estatal.

A flexibilização também encontra respaldo diante da necessidade da criação de contratos de trabalho alternativos aos conhecidos na relação típica do vínculo trabalhista, em face da modernidade de nossos tempos. De maneira geral, a legislação não evoluiu a ponto de contemplar todas as necessidades do novo mercado de trabalho. A livre negociação ou a negociação coletiva garantem maior cumprimento do acordado, tendo em vista que as duas

partes participam da elaboração do contrato, enquanto que o arbítrio legislado pode favorecer o não cumprimento da lei, por, muitas vezes, não interessar a nenhuma das partes. A livre negociação, além de garantir maior saúde econômica para a empresa, ajuda o trabalhador, por se ajustar às necessidades de ambos os lados, conforme o decorrer do tempo e as oscilações econômicas (SILVA, 2004).

Nessa mesma linha de entendimento, Santos (2003) afirma que não faz sentido o excesso de normas e leis de proteção, uma vez que o surgimento de novas formas de interação entre capital e trabalho dá-se totalmente à margem da legislação trabalhista. Ademais, segundo o autor, é crescente o número de desempregados e de trabalhadores atuantes no mercado informal que consolidam essas interações sem a participação da legislação, mas que, no entanto, geram renda aos trabalhadores.

Romita (2003) concorda com a flexibilização ao afirmar que o protecionismo é fruto do autoritarismo estatal observado em vários países, inclusive no Brasil, durante o Estado Novo (1937-1945). Por isso, o autor critica o sistema de normas trabalhistas protetoras, caracterizando-o como arcaico, desatualizado e corporativista, além de engessado diante da realidade atual. Nesse sentido, representa um entrave para a legítima negociação coletiva e para a harmonização dos interesses entre trabalhadores e empregadores, o que poderia significar a democratização do sistema. Ao contrário, segundo o autor, o atual sistema apresenta uma falsa sensação de proteção ao trabalhador, quando, na prática, empurra uma parte significativa de trabalhadores para a informalidade e outra para o desemprego. Concordando com esse entendimento, Pedroso (2003) rechaça por completo a intervenção do Estado nas relações de trabalho e observa:

O livre mercado cria oportunidade para todos os indivíduos, desde que estes estejam dispostos justamente a renunciar a determinados direitos e a aceitar mudar de lugar e ocupação, aceitando em alguns momentos uma remuneração diferente da desejada. Em tais circunstâncias, não haverá desemprego indesejado, tampouco a miséria se abaterá na vida do trabalhador (PEDROSO, 2003, p. 224).

Ainda de acordo com o mesmo autor, a liberdade não é limitada pela miséria e pelo desemprego, mas é estimulada por eles, na medida em que o homem num estado satisfeito tende a querer preservar sua situação, o que não favorece o desenvolvimento da ação humana e diminui as possibilidades da real liberdade. O fato de as pessoas receberem salários ou terem a remuneração complementada pelo governo, de acordo com suas necessidades familiares, e não de acordo com o valor que o mercado atribui aos seus serviços prestados, produz efeitos desastrosos para a economia, primeiramente, pela queda da produtividade e,

depois, pelo desalinhamento do preço de equilíbrio de salários bens e serviços, além da consequente desvalorização da eficiência e do esforço pessoal de cada trabalhador.

Amaral (2008) acrescenta que a proteção ao trabalhador via ramo do direito sempre privilegia uma das partes e é incompatível com o princípio clássico de justiça, desrespeita a hierarquia do mercado e pretere a autonomia privada. Dessa forma, observa o autor que a proteção, na prática, é um desrespeito à verdadeira justiça que é imparcial. A consequência do uso desse ferramental é o desequilíbrio do mercado no que se refere ao emprego e à remuneração dos próprios trabalhadores, inibindo a geração de novos postos de trabalho e impossibilitando a remuneração melhor daqueles que apresentam maior produtividade.

Considerando o exposto até aqui, podemos entender que o mercado de trabalho flexível define-se pela não intervenção legislada do Estado em favor de nenhuma das partes. A definição de flexibilização dá-se, portanto, pela retirada de mecanismos institucionais que alteram o funcionamento das leis de mercado de oferta e demanda por mão de obra. As vantagens da competitividade, da remuneração merecida, dos ajustes rápidos em momentos de crise e dos níveis de emprego são mais factíveis em um mercado livre, que funcione em bases flexíveis.

Magano (1998) acrescenta que a proteção se coloca como um ponto de inflexibilidade econômica que dificulta os ajustes necessários para a saída das crises. O autor cita como exemplo a irredutibilidade salarial, constante na proteção. Em tempos de crise e recessão, o empregador tem seus ganhos reduzidos, mas não pode renegociar a remuneração de seus empregados. Dessa forma, mediante a necessidade iminente do empregador de reduzir custos e diante da impossibilidade de reduzir salários, ele se obriga a reduzir postos de trabalho. O autor conclui que essa inflexibilidade é ruim para a classe trabalhadora diante do aumento do desemprego e ruim para a economia, uma vez que a redução de postos de trabalho diminui o nível de produção, enquanto que, se fosse possível a renegociação salarial, o nível de produção seria mantido, bem como o nível de emprego.

Por fim, Pedrosa (2003) observa que a competição entre os trabalhadores deve ser promovida pela sociedade no mercado de trabalho, pois, assim, os mais eficientes serão naturalmente reconhecidos com os melhores e mais justos salários, enquanto que os menos eficientes deverão ficar com os menores salários, mesmo assim satisfeitos por estarem empregados. Essa competição, segundo o autor, não é entre os trabalhadores, mas antes diz respeito ao âmbito interno e individual de cada trabalhador, que buscará superar seus próprios limites no particular da produtividade. Por isso, ela é justa e conduzirá, no âmbito coletivo, ao avanço do crescimento econômico e, no âmbito pessoal, ao aumento de sua liberdade. É de

pressupor que o ambiente favorável a essa situação seja o de livre comércio.

Pelo exposto, fica demonstrado que a intervenção pode ser a causa da não criação de novos postos de trabalho. Contudo, existem alguns autores que vão além, defendendo que a intervenção não só impede a criação de novos postos de trabalho, como também é fonte de diminuição de empregos existentes. Essa será a discussão apresentada na próxima seção.

3.3 A Legislação trabalhista como causa de desemprego

A rigidez da legislação trabalhista e dos encargos sociais é frequentemente encontrada como causa de desemprego na literatura econômica e social. Pastore (1994) afirma que a proteção ao trabalhador gera onerosos custos aos empresários, que são desestimulados a investir e a contratar, inibindo a geração de novos empregos, enquanto que Martins (2004) coloca que, ao sinal de desaquecimento da economia, devido aos altos custos da proteção, os empregadores antecipam as demissões por desejarem antecipar a diminuição de seus custos, preparando-se para a crise. Isso pode na prática antecipar as recessões que eventualmente não aconteceriam ou que chegariam de forma atenuada.

Esse entendimento encontra sustentação na importância das expectativas na economia que, Mankiw (1992), ao discorrer sobre macroeconomia, afirma que os agentes econômicos pautam suas decisões não apenas na renda corrente, mas também no que esperam receber no futuro. O autor destaca a ideia de que as decisões no tempo corrente dependem das expectativas futuras. Assim, os elevados custos de proteção não só inibem a criação de novos empregos, como são fonte do próprio desemprego.

Gomes (2001) contribui com essa concepção ao observar que, em certos casos, a rigidez exerce forte influência desestimulando os investimentos e as novas contratações. Nessas circunstâncias, trabalhadores demitidos e aqueles que ainda não encontraram seu primeiro emprego são empurrados para o setor informal ou para o subemprego, aceitando remuneração muitas vezes inferior à merecida e fora de qualquer formalidade. O autor coloca que, no ponto de equilíbrio do livre comércio, isso seria evitado.

Robortela (2001) também colabora com essa abordagem, ao afirmar que o Estado deve reduzir os custos de mão de obra, diminuir encargos e tributos que dificultem a criação de novos postos de trabalho e promover a completa desoneração para geração de novos empregos em momentos de crise, evitando demissões. De acordo com o autor, a retirada da intervenção estatal, sobretudo no mercado de trabalho, é a melhor política contra a crise que o

governo pode promover, pois ela evitaria as demissões. Dessa forma, o desemprego também é apontado como fruto da intervenção.

Martins (2004), por sua vez, critica os excessivos encargos trabalhistas, esclarecendo que eles têm caráter tributário e não podem ser modificados pela negociação coletiva. Considera a carga tributária responsável por grande parte do custo de produção, criando obstáculos ao desenvolvimento econômico em todos os países que optam por esse viés. Assim, a diminuição dos custos do trabalho, sejam eles advindos de fatores protecionistas ou tributários, devem ser perseguidos, de forma a possibilitar a criação de novos empregos ou ao menos a manutenção dos existentes. Essa realidade possibilitaria também a garantia do lucro razoável à atividade empresarial, sem a qual todo emprego é inviabilizado.

Pastore (1994) observa que, no Brasil, em particular, os encargos são fixos e incidem sobre a folha de salário de uma grande massa de trabalhadores cuja maior parte é de baixa produtividade. O país combina um sistema rígido de remuneração e legislação protetora com uma produtividade reduzida, o que resulta em um alto custo total para as empresas e em baixos salários para os trabalhadores, além de uma reduzida capacidade de geração de empregos, em especial, nos momentos de crise. Segundo o autor, essa realidade indiscutível é a prova de que a intervenção protetora não faz bem ao sistema econômico produtivo brasileiro e, conseqüentemente, é maléfica tanto para o empresário quanto para o trabalhador, necessitando de urgente reforma.

A radicalização da abordagem é encontrada em Pedroso (2003), ao responsabilizar a proteção trabalhista diretamente pelo desemprego, afirmando que a falsa proteção só trouxe desemprego crônico e sob o lema de uma redistribuição igualitária e igualdade na relação contratual, logrou na verdade, apenas a distribuição da pobreza.

Mannrich (1998) também é contrário à intervenção, mas com uma visão mais moderada, reconhecendo a exigência da modernização dos contratos de trabalho e a redução do custo da mão de obra, sendo necessário tornar as empresas mais competitivas. Para conter o desemprego, pondera que a modernização dos contratos de trabalho não é suficiente para a criação de postos de trabalhos. São necessárias também determinadas medidas, como a proibição da hora extra, introdução de contratos a tempo parcial, mediante incentivo de redução de contribuições a favor da previdência, entre outras.

Esses argumentos ressoam positivamente na sociedade que, de maneira geral, é contrária à tributação e se fortalece ainda mais na parcela significativa de trabalhadores desempregados que desejam voltar ao trabalho. Estes, entre a proteção institucional e o emprego desregulamentado, têm sua opção pelo emprego, pois, sem ele, têm sua dignidade e

sobrevivência comprometidas de imediato.

Contudo, essa corrente de flexibilização ou desregulamentação, que em períodos de crise se fortalece, choca-se com a posição contrária à flexibilização, que defende ser exatamente nos momentos de crise e de desemprego que o trabalhador e suas instituições representativas encontram-se mais fragilizados, requerendo, portanto, maior proteção, justamente para evitar o aumento da exploração e do empobrecimento dos trabalhadores. A próxima seção abordará esse contraponto.

3.4 A flexibilização como causa da precarização

Embora a flexibilização tenha potencial para criar novos postos de trabalho, conforme referenciado na seção anterior, ela carrega em si a ameaça da precarização das condições de trabalho e da remuneração do trabalhador, sujeitando-o a aceitar trabalhos que não respeitem os princípios mínimos e fundamentais da dignidade humana. Além disso, o argumento da flexibilização pode não valer igualmente em todos os países, justamente porque cada nação tem históricos diferentes no que diz respeito às relações de trabalho. Dessa forma, diante de crises econômicas mundiais, não se pode tratar de forma igual os países que são desiguais no que tange à proteção aos trabalhadores. Há de se ressaltar também que os países encontram-se em graus diferentes de maturação econômica e que requerem posicionamentos diferentes em relação ao mercado de trabalho (SUSSEKIND, 2004).

Na Europa, onde a construção do Estado social é plena, com grandes vantagens aos trabalhadores e amadurecimento do mercado de trabalho, a flexibilização faz algum sentido. Todavia, nos países em desenvolvimento, onde a mão de obra é marcada por seu baixo custo, a ausência da proteção estatal pode conduzir à inevitável precariedade das condições de trabalho. Assim, de acordo com Martins (2010), a flexibilização na Europa tem como alvo o aumento da produtividade, enquanto que, nos países da América Latina, a flexibilização tem como alvo a redução ainda maior do custo de mão de obra. Essa diferença não é trivial, pois a simples redução de custo é sem dúvida uma ameaça aos trabalhadores.

Alinhados contrariamente à flexibilização, Campos e Dutra (2006) observam que não se pode permitir, ainda que sob a alegação de gerar novos postos de emprego, o descaso com a força de trabalho, a ponto de despi-la de valores subjetivos e essenciais à dignidade humana, constituindo-a apenas de valores mercantis de oferta e demanda. A precariedade advinda da flexibilização nos vínculos de trabalho gera a pauperização e a ameaça, de forma terminal à

cidadania por comprometer diretamente a parte menos favorecida na relação laboral.

Dallegrave Neto (2000) contribui para a discussão, anotando que a flexibilização provoca inevitavelmente a precarização das relações de trabalho, sendo que nela está embutida uma tendência à insegurança, à incerteza e à efemeridade. A flexibilização faz parte da retomada do neoliberalismo, que defende a liberalização dos mercados, que necessitam de redução de custos. Sob esse prisma, a flexibilização não tem preocupação com a geração de empregos, tampouco com o trabalhador. Seu compromisso é com o funcionamento e a liberalização dos mercados. Assim, o perigo da exclusão social e da concentração de renda com a desregulamentação do mercado de trabalho é iminente.

Plá Rodriguez (2001) também se posiciona contrário à flexibilização com vistas a reduzir custos. Aponta que o argumento da desregulamentação é fraco porque não considera que o trabalhador melhor remunerado e em condições de trabalho favoráveis tem sua produtividade aumentada, além de seus maiores ganhos retornarem para o mercado através de consumo, trazendo vantagens tanto para o lado da produção (oferta) quanto para o lado do consumo (demanda). Sendo assim, os ganhos para o mercado com a proteção ao trabalhador são assegurados positivamente, embora sem comprovação empírica, talvez até superiores aos que viriam com a desregulamentação. O autor observa que seriam necessárias pesquisas de elevada complexidade, a fim de fazer contas numéricas para a elucidação da questão. De qualquer forma, o autor coloca que a busca pela competitividade não pode sacrificar o valor do trabalho. A condição humana do trabalhador impõe determinados limites que não podem ser ultrapassados em nome das leis de mercado. A conquista da produtividade deve ser buscada através da qualificação da mão de obra e pela criatividade dos trabalhadores, ambas devem ser incentivadas pelos empresários, que contarão com maiores lucros advindos da maior produtividade dos trabalhadores.

Para Sussekind (2004), a afirmação de que a redução dos direitos conduzirá ao aumento do emprego é falsa. A redução do desemprego é sistematicamente garantida pelo crescimento e pelo desenvolvimento econômico, que não têm relação comprovada com legislação protetora ou flexível, de forma que o desenvolvimento não depende das leis trabalhistas, mas de medidas macroeconômicas assertivas e de infraestrutura capaz de garantir o crescimento sustentável.

Em concordância com a flexibilização como forma de precarização, Uriarte (2002) coloca que a flexibilidade das condições de trabalho visa principalmente a favorecer os interesses dos empresários e identifica o desemprego como resultado do sistema econômico. Dessa forma, a sua causa está longe do motivo apontado por muitos defensores da

flexibilização. O autor ainda observa que competitividade tem relação direta com treinamento e qualificação de mão de obra, o que deveria ser obrigação do próprio empresariado, que alcançaria mais lucros com maior competitividade, ou do governo, que tem responsabilidade direta com a educação dos cidadãos. Assim, a competitividade não tem relação com a legislação trabalhista, mas, sim, com a produtividade, que está vinculada à qualificação do trabalhador, haja vista que a proteção do trabalhador afeta muito pouco o custo total da produção e menos ainda o preço final de venda de um produto. A legislação tem o objetivo de proteger o trabalhador contra a exploração, referindo-se ao surgimento do direito trabalhista, nos séculos XIX e XX, que visava a atenuar a exploração do trabalho humano e retirá-lo de um mercado de desigualdades, já que “o trabalho não é mercadoria”. Com o desmantelamento dessa proteção, corre-se o risco de produzir-se impactos sociais e outros problemas decorrentes da exploração desenfreada praticada pelos proprietários dos meios de produção.

Uriarte (2002) ainda observa que os defensores da flexibilização aproveitam-se do enfraquecimento dos sindicatos e da fragilidade dos trabalhadores frente ao desemprego. A substituição de mão de obra humana por novas tecnologias e a possibilidade técnica de produzir mais com menos são conveniências para manter o desemprego funcional e assegurar maior flexibilização na proteção ao trabalhador. A comprovação de que a flexibilização não gera competitividade está no advento de novas tecnologias, uma vez que as máquinas não têm direitos trabalhistas e a introdução delas, embora tenha reduzido o custo de produção, de maneira geral, não diminuiu o preço das mercadorias para o consumidor final, mas proporcionou o aumento da margem de lucro. De acordo com o autor, a flexibilização poderá ter efeito semelhante.

Ainda colaborando com a concepção contrária à flexibilização, Barbagelata (1996) explica que a proteção do trabalho é resultado do avanço da civilização e da dignificação da vida humana e que, portanto, não pode ser desfigurada, sob pena de retrocessos civilizatórios, por colocar em risco a dignidade do trabalhador.

Também relacionando a proteção ao trabalho com a dignidade humana, Souto Maior (2002) afirma que a diminuição dos direitos trabalhistas não implica necessariamente em criação de novos postos de trabalho. Ao contrário, num momento marcado pela alta tecnologia e pela desvalorização do trabalho, a tendência é de que os mesmos trabalhadores que ocupavam os empregos anteriores passem a ocupar os novos postos criados, sem inclusão efetiva de novos trabalhadores. Assim, medidas no sentido de diminuir direitos trabalhistas, apresentadas sem limite ético, implicam na intensificação do processo de desvalorização da mão de obra e no desprezo pela dignidade humana, sem qualquer garantia de geração de

novos postos de trabalho.

Ainda de acordo com Souto Maior (2002), as crises econômicas não são causadas pelos direitos trabalhistas e a saída para essas crises não deve ser via flexibilização dos direitos. A proteção ao trabalhador é atacada por encarecer a mão de obra, inviabilizando investimentos e atividades empresariais. Segundo o autor, isso também é falso e pode ser negado categoricamente pelo aspecto moral e econômico. Ele percebe que essa afirmação tem como fundamento a terrível ideia de que, se ainda houvesse escravidão, o sucesso dos investimentos empresariais estaria garantido, o que por si só é um pensamento desprezível.

É de se notar, pelo que foi apresentado nas seções anteriores, que a discussão é polarizada e extremada entre os autores que defendem a proteção e os que defendem a flexibilização. Percebemos que, na prática, por trás dessa discussão, talvez exista o maior dos embates teóricos econômicos: o liberalismo *versus* o intervencionismo. Contudo, existem alguns autores que não se alinham com as posições extremadas, propondo um raciocínio moderado, apresentando aspectos relevantes para os dois lados. A próxima seção pretende mostrar a discussão realizada nesse nível.

3.5 Flexibilizar para proteger: uma opção moderada

As seções anteriores evidenciaram argumentos extremos favoráveis e contrários à flexibilização. Entretanto, entre um mercado de trabalho regulamentado com garantias reais ao trabalhador e um mercado de trabalho completamente livre de intervenções, fazendo valer as leis de mercado, existe uma opção moderada. As discussões mostradas nas seções anteriores evidenciam uma disputa teórica, com fortes razões de ambos os lados. A opção moderada pode ser o caminho mais adequado, afinal não adianta ter uma proteção formalizada, se parte significativa de trabalhadores estão fora dela. Por outro lado, um mercado totalmente livre pode propiciar a exploração, dado o desequilíbrio das forças. Dessa forma, parece racional flexibilizar respeitando alguns limites, a fim de incluir mais pessoas em um âmbito de proteção, ainda que menor, preservando a dignidade de um número maior de trabalhadores. Doravante, apresentaremos alguns defensores da via moderada.

Romita (1998) observou que, em vários países do mundo, quando há crises econômicas severas ou duradouras, os trabalhadores se dividem em três grupos: o primeiro, um grupo privilegiado de hiperprotegidos com estabilidade; o segundo grupo, composto por trabalhadores em situação precária, com baixos salários e condições de trabalho

desfavoráveis, porém, em situação legalizada; e um terceiro que atua na zona da total desproteção. Nos momentos de crise, o terceiro grupo é o que mais recebe trabalhadores. É preciso frear esse movimento e se a via negociável for a flexibilização, vale a pena, a fim de evitar essa migração, mas sempre respeitando a dignidade humana.

Martins (2004) também concorda com a abordagem moderada e explica que não se deve buscar a flexibilização por si só, mas a modernização da legislação trabalhista, que se encontra defasada diante das novas realidades, isso é urgente, tendo em vista a velocidade das mudanças culturais. Segundo o autor, à medida que crescem os direitos trabalhistas, também cresce o número de trabalhadores fora desses respectivos direitos.

Silva (2002) observa que a falta de flexibilização ou de modernização da legislação trabalhista leva à precarização das relações laborais, uma vez que é visível o número de trabalhadores autônomos, seja pela subcontratação ou pela simples informalidade. Por isso, afirma não fazer sentido conceder excessiva proteção ao empregado, se a maior parte dos trabalhadores não tem acesso aos direitos garantidos por lei. Também observa que a falta de efetiva fiscalização do Estado no sentido de garantir o cumprimento da lei facilita a precarização total das relações de trabalho. Nesse sentido, seria mais adequado um grau de proteção em que fosse desnecessária a intensa fiscalização, em que não compensasse ao empregador atuar fora da lei. Por conseguinte, isso seria também melhor para o trabalhador, que teria sua proteção garantida, ainda que menor.

Para Romita (2003), a proteção declarada tem efeito negativo no psicológico social, uma vez que a necessidade de uma legislação imposta pelo governo deixa clara a superioridade do protetor e consagra a diferença social de classe, já que o trabalhador é inferior e incapaz de prover sua própria defesa, ficando dependente da proteção de terceiros, no caso, do Estado. Essa percepção, segundo o autor, torna nua a condição submissa e subalterna do trabalhador frente ao empregador, sendo que o que cabe ao trabalhador são as migalhas garantidas pela proteção estatal. Nesse sentido, a proteção só interessa ao protetor que se mantém como centro de irradiação de poder, enquanto os protegidos têm sua situação de submissão perpetuada. Dessa forma, o autor observa que é necessária uma legislação moderna que possibilite uma regulamentação negociada e não a submissão dos trabalhadores, que detêm uma força indispensável para o sistema de produção, sendo que essa condição indispensável deve ser colocada na mesa de negociação, mas jamais com caráter de submissão.

De modo geral, os autores que optam por uma legislação moderna, construída nos princípios dos tempos contemporâneos, constataam a ineficácia da legislação trabalhista

protetora, mas também admitem a ameaça real da exploração na hipótese do livre comércio da mão de obra. Assim, defendem a adaptação da lei ao modelo de organização produtiva e ao atual contexto econômico, visando ao seu crescimento espontâneo. Admitem, ainda, a necessidade de menos leis e mais observância, o que seria bom para ambas as partes.

Ademais, é importante observar que os custos da proteção, sejam do Estado ou das empresas, voltam para o trabalhador através dos preços das mercadorias. Da mesma forma, os custos patrocinados pelo governo voltam para as empresas através de impostos, que são somados aos demais custos e repassados para os consumidores pela alta dos preços, sendo que os consumidores, em sua grande maioria, são os próprios trabalhadores. Assim, quem custeia a proteção são os próprios protegidos, de tal sorte que é preciso repensar a carga desse ciclo. Todavia, se a retirada de algum custo de proteção não for amplamente debatida e negociada, a simples flexibilização pode aumentar a margem de lucro e não resultar na diminuição de preços.

Magano (2002) é um adepto da via moderada adquirida por meio de negociação, com a supervisão do governo, a fim de evitar exageros de ambos os lados. Nesse sentido, a prevalência do negociado sobre o legislado pode proporcionar mais observância do contrato. Para tanto, seriam necessárias reformas institucionais que incentivassem mais o diálogo e menos o litígio entre os atores sociais. Esses princípios seriam essenciais em um Estado democrático de direito, além de proporcionar maior fluidez ao sistema econômico. Do contrário, só se observa autoritarismo, seja pela proteção legislada ou pelo império das leis de mercado nas relações de trabalho.

Robortela (2009) também contribui para a discussão ao defender que os tempos atuais exigem adaptações das leis trabalhistas, prevalecendo a negociação contratual, cabendo ao Estado arbitrar e fiscalizar o cumprimento do negociado, colocando ainda limites mínimos à negociação, como carga horária, idade do trabalhador e segurança no trabalho, cabendo ao Estado apenas definir as margens mínimas e máximas do contrato, quer de liberalismo, quer de respeito à dignidade humana. O que deve prevalecer é o negociado entre as partes.

Beltran (2010) também aponta que os princípios fundamentais do direito ao trabalhador devem ser mantidos, porém, os excessos devem ser retirados. Dessa forma, aponta para a flexibilização moderada, no sentido de permitir contratos necessários ao nosso tempo, com novas modalidades contratuais, de prazo, subcontratação, empreitadas e trabalhadores cooperativados. Ao abstrair os excessos, retira-se o argumento do não investimento privado decorrente do custo de mão de obra e também não se permite a exploração desenfreada, possível no livre comércio.

Ainda pela opção moderada, Silva (2009) observa que a modernização do direito do trabalho é iminentemente necessária, independentemente do nome que se dê, podendo até ser flexibilização. O fato é, segundo o autor, que os novos modos de produção, marcados por inovações tecnológicas, aliados a uma nova geração de trabalhadores altamente conectados que não necessariamente dão valor à proteção legislada, obrigam a sociedade a pensar em uma nova forma de regulação das relações de trabalho, já que a atual foi criada para gerações anteriores de trabalhadores.

Barbagelatta (2006) afirma que a flexibilidade das relações de trabalho é benéfica ao trabalhador até certo ponto, e afasta a modernização consoante ao pensamento neoliberal por entender que a vida moderna requer uma flexibilização que assegure a dignidade do trabalhador, mas que também permita contratos com horários e frequências flexíveis, tempos determinados conforme sazonalidades, sem penalização ao empregador. Essa flexibilidade pode interessar ao trabalhador, em especial aos ingressantes no mercado de trabalho, que, às vezes, estão em fase de finalização de sua formação. Assim, a legislação precisa flexibilizar e contemplar essa realidade que não é nova, mas que é necessária.

Todavia, Martins (2010) deixa clara a carência de estudos científicos que possam trazer luz para essa discussão, independentemente da opção de modelo, tanto no livre mercado quanto na proteção ou na moderação. Não há estudos científicos que comprovem que a prevalência do negociado sobre o legislado é melhor e que irá resolver o problema da informalidade e da geração de novos empregos, assim como não se encontram estudos comprobatórios de que a opção pela proteção seja a melhor alternativa para o trabalhador. A deficiência de estudos empíricos na presente discussão também é comentada por Pla Rodrigues (2010), ao expressar que há dificuldades em avaliar as diferentes posições, pois não há nenhuma evidência comprovada de que o aumento ou a manutenção dos benefícios trabalhistas causem desemprego, nem mesmo de que ocorra o contrário. Na maioria das vezes, encontram-se opiniões de cunho pessoal, ideológico ou teórico, porém, carentes de experiências empíricas, salvo alguns estudos de casos pontuais. O autor também observa a falta de padronização de conceitos, números e critérios de mensuração.

Diante dessa lacuna e da falta de estudos que tragam clareza empírica para as posições ideológicas trazidas nas seções anteriores, esta tese pretende colaborar por meio da elaboração de subsídios passivos de análises. No próximo capítulo, serão apresentadas algumas experiências de flexibilização e seus respectivos resultados e, posteriormente, será apresentada a coleta de dados e mensurações, através das quais criaremos um medidor de

proteção. De posse do indicador de proteção, estabeleceremos comparações entre as variáveis sócioeconômicas, a fim de elucidar as discussões até aqui confrontadas.

4 EXPERIÊNCIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO

Nos capítulos anteriores, foram apresentados os embasamentos teóricos com os quais esta tese se sustenta, no capítulo três em particular, foi apresentada a revisão de literatura com os argumentos favoráveis, contrários e conciliatórios a respeito da flexibilização e da proteção trabalhista. Todavia, a dúvida permanece, quer no campo teórico quer no campo da literatura, em relação a qual o melhor caminho a se tomar, tendo em vista o propósito do crescimento econômico e do desenvolvimento humano. Desse modo, antes de iniciarmos os capítulos que procurarão contribuir empiricamente com análises, apresentaremos, a seguir, algumas experiências de flexibilização.

As alterações nas legislações trabalhistas promovidas por alguns países já foram alvo de estudos de alguns autores, publicados como artigos em revistas especializadas. Os resultados são diferentes e variam de país para país, haja vista que as alterações são igualmente distintas e realizadas em tempos diferentes. Os resultados matemáticos apontam para uma imparcialidade, mas existe a tendência dos autores a usarem os dados para defender as convicções a que são adeptos. Esta seção objetiva apresentar esses estudos e discutir seus resultados.

4.1 Flexibilização na Alemanha e na França da década de 1990

Lechevalier e Giraud (2010) elaboraram uma comparação das fragmentações das normas trabalhistas entre a França e a Alemanha, considerando as três partes envolvidas e interessadas no mercado de trabalho: o trabalhador, as empresas e o Estado. As disparidades entre os dois países são marcantes no que tange à participação do Estado na mediação entre empregado e empregador.

Após os anos de 1990, tanto a França quanto a Alemanha renovaram suas normas trabalhistas. A França descentralizou a regulação, a fim de flexibilizar o desenvolvimento conforme a necessidade de cada região, promovendo uma desoneração nacional dos salários

mais baixos. Devido à reunificação a Alemanha teve um desafio maior, que exigiu um esforço nacional muito elevado no campo das relações de trabalho. As transformações seguiram na linha da flexibilização das normas, aumentando as negociações entre empregado e empregador, sem a exigência de essa negociação fazer parte necessariamente de um acordo coletivo entre as instituições. O Quadro 1 mostra como era antes da flexibilização, como ficou depois e o resultado da alteração.

Quadro 1 - Flexibilização na França e na Alemanha

	Antes da Flexibilização	Depois da Flexibilização	Resultado
França	Tributação igual para todos os níveis salariais; sem diferenças no regime de contratação.	Isenção de impostos para baixos salários; criação de contratos temporários.	Aumento do número de trabalhadores com baixo salário.
França	Leis e Normas iguais em todo o País.	Descentralização e permissão de leis diferentes conforme regiões e contratos temporários.	Aumento do número de contratos temporários e redução da duração dos contratos permanentes.
França	Pouca participação das entidades representativas nas normativas.	Sem alterações significativas.	Não houve alteração significativa nos níveis de emprego.
Alemanha	Pouca participação do Estado, obrigatoriedade de acordos coletivos entre as entidades representativas em todos os contratos.	Os contratos individuais não precisam obrigatoriamente ser fruto de acordos coletivos.	Menos de 40% dos contratos são oriundos de acordos coletivos.
Alemanha	Alemanha Oriental e Ocidental	Reunificação, com normas iguais em toda a Alemanha.	Maior número de horas trabalhadas e diminuição do desemprego feminino.

Fonte: Elaborado pelo autor, com base nos dados de Lechevalier e Giraud (2010).

Ainda de acordo com Lechevalier e Giraud (2010), não é possível afirmar que as reformas alemãs foram mais assertivas do que as francesas ou vice-versa, tendo em vista que as estruturas do mercado de trabalho eram muito diferentes entre os dois países antes das reformas e se mantiveram diferentes posteriormente a elas. Além disso, a Alemanha passou pelo processo de reunificação, o que não houve na França. No que se refere à desigualdade social, em relação ao nível de pobreza na França, não houve mudança significativa. Já na Alemanha houve um aumento significativo de emprego para mulheres, em especial, entre as qualificadas, o que aumentou o nível de renda das famílias e conseqüentemente amenizou a desigualdade de poder aquisitivo entre elas, especialmente, daquelas de menor renda. Por fim, as reformas do início da década de 1990, na França e na Alemanha, não alteraram a configuração do mercado de trabalho, sendo consideradas reformas de ajuste.

4.2 Flexibilização: a experiência em Portugal

Valadas (2013) apresentou um estudo sobre as alterações na legislação trabalhista em Portugal e os resultados advindos dessas mudanças. A autora dividiu as políticas voltadas para o emprego entre ativas e passivas, sendo as primeiras aquelas que visam a aumentar a participação de todos os membros da sociedade no mercado de trabalho, com diferentes configurações em função do regime de Estado - Providência, enquanto as passivas visam a promover a adaptação da mão de obra, através da formação profissional e de compensações financeiras em caso de desemprego.

A experiência de flexibilização, promovida na segunda metade da década de 1990, busca a erradicação da rigidez no mercado de trabalho. O objetivo primordial passa a ser o crescimento quantitativo do emprego e a ênfase nos componentes essenciais para a individualização e autonomia dos trabalhadores, até mesmo quando desempregados, de forma a não depender do Estado.

As principais alterações da flexibilização portuguesa foram:

- i. Empregabilidade autônoma;
- ii. Diminuição das parcelas de seguro-desemprego;
- iii. Aumento dos critérios para elegibilidade do seguro-desemprego;
- iv. Flexibilização para contratos temporários para mais atividades (não afins) dentro das empresas;
- v. Flexibilização para contratos temporários, mesmo para atividades (afins) em setores com sazonalidades;
- vi. Diminuição do acréscimo no valor das horas extras;
- vii. Criação de banco de horas.

Os resultados, em termos quantitativos de empregos, após a flexibilização em Portugal, podem ser observados na Tabela 1. O desemprego em Portugal aumentou em todas as idades, tanto no gênero masculino quanto no feminino, bem como a taxa de emprego caiu de 59,1% para 50,4% em 12 anos. Esses dados indicam que a flexibilização portuguesa não surtiu os efeitos desejados.

Tabela 1 - Emprego e desemprego em Portugal, 2002 - 2013 (%)

ANO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Taxa de desemprego – Homens	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5	8,9	9,8	12,4	15,7	16,1
Taxa de desemprego – Mulheres	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	8,8	10,2	11,9	13,1	15,6	16,4
<25 anos	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	16,5	20,0	22,4	30,1	37,7	38,1
Desemprego de longa duração	2,0	2,5	3,3	4,1	4,3	4,2	4,0	4,7	6,3	6,2	7,7	10,1
Taxa de Inatividade	47,7	47,6	47,7	47,5	47,2	47,0	47,0	47,5	47,5	38,7	39,0	39,8
Taxa Emprego	58,9	58,2	57,8	57,5	57,7	57,6	57,8	56,0	55,2	53,5	51,4	50,4

Fonte: Carla Valadas (2013) com base em INE Inquérito ao emprego (2001-2013) e Eurostat. Labour Force Survey

No que se refere ao número de trabalhadores portugueses participantes em medidas passivas ou ativas, voltadas para desempregados, não houve alterações significativas, conforme pode ser observado na Tabela 2. As medidas ativas de emprego como, por exemplo, a reciclagem, a qualificação e o encaminhamento para empresas que necessitam contratar, buscam fazer com que os desempregados voltem para o mercado de trabalho o mais rápido possível, enquanto que as medidas passivas de emprego são aquelas voltadas para diminuir a vulnerabilidade do desempregado, como, por exemplo, o seguro-desemprego e o auxílio aluguel. Entretanto, é importante observar que, de acordo com Valadas (2013), o fato de o desemprego ter aumentado e o número de participantes desses programas apresentarem um viés de permanência indicam que os critérios para a elegibilidade dos benefícios oriundos das medidas de flexibilização surtiram efeitos, no sentido de contemplar menos trabalhadores, ainda que o número de desempregados tenha aumentado.

Tabela 2 - Número de participantes em medidas ativas de emprego, 2001 - 2011

	Medidas ativas de emprego	Medidas passivas de emprego
2001	183.515	394.995
2002	179.495	435.658
2003	160.446	259.453
2004	147.198	300.026
2005	170.378	316.665
2006	158.733	326.079
2007	156.833	306.069
2008	166.425	253.476
2009	204.156	366.712
2010	201.783	375.905
2011	186.574	324.219

Fonte: Carla Valadas (2013)

O quadro de desempregados relacionados com o seguro-desemprego em Portugal pode ser observado na Tabela 3, que mostra um agravamento de maneira geral de 2001 a 2012. No ano de 2009, inicia-se uma fase aguda do desemprego em Portugal, saindo de 495 mil inscritos para um total de 667 mil em 2012. Dessa forma, a flexibilização não conteve o avanço do desemprego, como se esperava em sua implantação.

Valadas (2013) conclui seu trabalho afirmando que, no caso português, a flexibilização em todas as suas dimensões (facilidade para contratar e demitir, horários, nível de organização e tempo de trabalho, formas de contratação, banco de horas e emprego temporário) tem contribuído para um aumento substancial do emprego precário. As alterações, que buscavam a reintegração dos desempregados ao mercado de trabalho e que ajudariam a modernizar e a flexibilizar, no sentido de facilitar a transição de trabalhadores temporários para novos e melhores empregos, reduzindo os ciclos de desemprego, não se mostraram eficientes. Na prática, a flexibilização facilitou a migração de contratos mais adequados para relações contratuais mais frágeis e vulneráveis para o trabalhador.

Tabela 3 - Volume de participantes (número de pessoas) em medidas de proteção aos desempregados, 2001 - 2012

ANO	Total das prestações de desemprego da segurança social	Subsídio do desemprego	Subsídio social de desemprego	Desempregados inscritos nos centros de emprego e formação profissional (milhares)
2001	177.100	66.992	110.108	324,7
2002	201.816	74.547	127.269	344,6
2003	268.728	78.601	190.127	427,3
2004	294.512	75.835	221.123	461,0
2005	301.828	72.799	231.035	477,2
2006	290.194	72.767	219.366	459,5
2007	249.527	77.442	174.767	410,2
2008	260.467	81.017	181.261	394,5
2009	360.109	118.565	244.134	495,5
2010	294.563	62.093	233.116	555,8
2011	316.085	56.019	261.093	551,9
2012	398.742	68.866	331.357	667,2

Fonte: Valadas (2013)

4.3 Flexibilização: A experiência da Itália

Kugler e Pica (2003) apresentaram uma pesquisa sobre os efeitos da proteção do emprego e a regulamentação do mercado de trabalho, adicionando a regulamentação para o

empreendedorismo e seus impactos no volume de negócios e emprego na Itália. De acordo com a autora, a regulamentação do mercado de trabalho tem sido acusada frequentemente pelo desemprego elevado e persistente neste início de século em toda a Europa. O estudo analisa como a regulamentação do trabalho e do mercado de produtos interage para afetar o volume de negócios e o emprego, através de um modelo de regressão econométrica, a partir de dados retirados da Administração da Segurança Social Italiana (ASSI).

A partir de 1987, foram introduzidas algumas flexibilizações nas leis trabalhistas italianas, em especial, a desregulamentação dos contratos permanentes de trabalho, autorizando as empresas a contratar empregados com contratos temporários, sem as pesadas multas para demissões. Para os novos contratos, ainda que não temporários, também foram revistos os elevados custos para demitir funcionários, de tal sorte que se garantiu o direito adquirido dos que já estavam empregados, flexibilizando-se apenas para novos contratos, tanto permanentes quanto temporários. Como na Itália o ponto alto da proteção trabalhista era justamente o que dizia respeito ao momento da demissão, essas mudanças foram consideradas significativas.

Os resultados encontrados pela estimação do modelo utilizado pela autora, com base nos dados de funcionários demitidos em empresas com menos de 15 empregados, a partir de 1990, considerando a criação e a destruição de empregos, atreladas ao custo de empreender na Itália, após a flexibilização, são os seguintes:

- i. Os efeitos dos custos de demissão, tanto para a criação quanto para a destruição de empregos, variam de acordo com a regulamentação dos custos de abrir pequenas empresas;
- ii. Barreiras na entrada de empresas no mercado reduzem a eficácia da flexibilização dos custos de demissão na geração de novos empregos;
- iii. Os impactos na geração de empregos foram diferentes para homens e mulheres a partir da reforma de 1990, sendo que a permanência no emprego foi maior entre o público feminino;
- iv. A variação na geração de empregos líquidos foi pouco significativa após as alterações de 1990 em comparação com os anos anteriores. Mesmo sendo a variação pouco significativa, não é possível atribuir a variação às alterações dos custos de demissão;
- v. A principal conclusão do estudo é de que, no caso da Itália, para a desregulamentação ou flexibilização serem eficazes na geração de novos empregos, é preciso eliminar os encargos administrativos e as barreiras que inibem o

empreendedorismo.

Esses foram os principais tópicos da experiência italiana de flexibilização na legislação do mercado de trabalho, apesar de não poder ser considerada exatamente como uma reforma trabalhista, mas antes um conjunto de alterações nos custos demissionais, embora esse seja o principal instrumento da baixa maleabilidade do emprego na Itália.

4.4 Flexibilização, proteção e desigualdade na Europa

Barbiere e Cutuli (2013) publicaram um artigo abordando a flexibilidade da legislação trabalhista e sua relação com o emprego e a desigualdade a partir de amostras não de um único país, mas de parte representativa de todo o continente europeu. Os autores buscaram testar a hipótese de que a proteção ou a regulamentação do emprego na Europa representava um entrave para superar a crise do desemprego. Foram coletados dados de 13 países que encaminharam algum tipo de alteração trabalhista a partir dos anos de 1990, sendo eles: Dinamarca, Finlândia, Noruega, Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Países Baixos, Grécia, Itália, Portugal e Espanha. As alterações trabalhistas nesses países foram feitas em períodos diferentes e em intensidades distintas, mas todos eles tinham em comum dois aspectos fortes da flexibilização: a possibilidade de contratos temporários e a redução de custos para a demissão e para a contratação.

Os resultados das amostras não foram satisfatórios sob o ponto de vista da criação de novos empregos e do aumento de renda da massa assalariada. Na prática, o que se observou foi o fortalecimento e a polarização de duas camadas de trabalhadores: os com contrato permanente e os com contratos temporários. Essa realidade, segundo os autores, é nociva independentemente dos saldos de emprego, uma vez que segrega os trabalhadores e aumenta o sentimento de desigualdade, dividindo a classe trabalhadora entre os protegidos e os desprotegidos. As alterações no regime de contratação mostraram-se ineficientes no sentido de aumentar o saldo líquido de empregos e ainda promoveram uma migração de contratos permanentes para contratos temporários, o que fragilizou as garantias dos trabalhadores assalariados.

4.5 Flexibilização: a experiência da Dinamarca

O modelo de flexibilização do mercado de trabalho da Dinamarca é reconhecido na literatura como um modelo bem-sucedido e tem despertado atenção no cenário internacional desde sua implantação no início da década de 1990. O modelo foi batizado com o nome *Flexicurity* (flexibilidade com segurança) buscando mostrar através do termo, os princípios fundamentais do modelo.

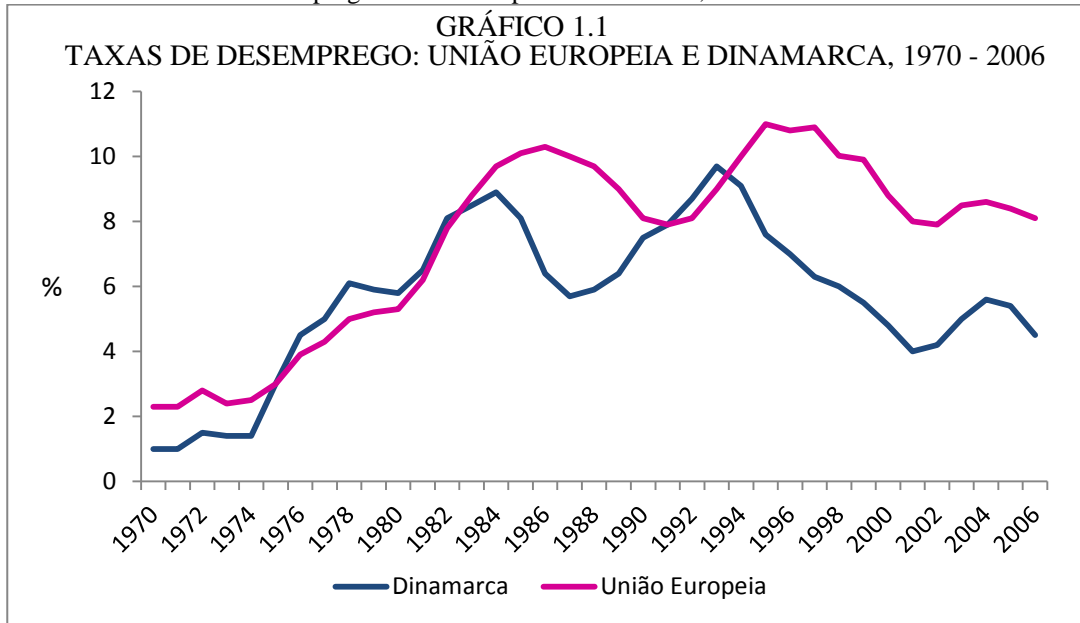
De acordo com Chahad (2009), o modelo é composto por três elementos principais (o denominado triângulo dourado):

- (1) um mercado altamente flexível através da legislação e das negociações coletivas;
- (2) segurança social forte, com um programa de seguro-desemprego bastante generoso com gastos compensatórios;
- (3) políticas ativas voltadas para o mercado de trabalho, especialmente com os recursos destinados para o treinamento e a qualificação.

De acordo com o autor, o modelo tem sido classificado como bem-sucedido, o que pode ser notado pela calmaria duradoura entre empregadores e trabalhadores, com ausência de greves e reclamações de ambos os lados e com resultados na queda do desemprego aberto muito significativa. A queda do desemprego pode ser observada desde o início da década de 1990, quando foi implantado o modelo, sendo que o desemprego caiu de 12% para 4%, em 2006, o nível mais baixo desde 1995. Portanto, resultados bem diferentes das demais experiências europeias, conforme descritas nos parágrafos anteriores.

Madsen (2003) também avaliou o modelo *Flexicurity* e classificou as mudanças como positivas. As melhorias no mercado de trabalho podem ser observadas com a elevação das taxas de emprego, além de um programa efetivamente de qualidade para quem perdeu o emprego e deseja voltar ao mercado de trabalho. O autor também observa que o modelo não ameaçou a estabilidade de preços nem o balanço de pagamento e o equilíbrio fiscal do Estado dinamarquês. Os resultados do bom desempenho das taxas de desemprego, acima da média europeia, podem ser observados no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Taxas de desemprego: União Europeia e Dinamarca, 1970 - 2006



Fonte: OECD (2016)

Chahad (2009) parte do sucesso do modelo ao qual tem sido atribuída a combinação de alta mobilidade entre os postos de trabalho e uma ampla rede de segurança social aos desempregados, ambas complementadas pela utilização de políticas ativas voltadas para o mercado de trabalho. O baixo nível de proteção ao emprego é similar ao dos regimes liberais observados na tradição anglo-saxã, como de Inglaterra, Irlanda e EUA, enquanto o amplo e forte modelo de seguridade social tem suas raízes no sistema de *Welfare State*, consolidado nos países nórdicos e na Escandinávia. Na prática, trata-se de uma nova forma de tratar o histórico antagonismo entre capital e trabalho, acabando com a defesa peculiar das empresas pela flexibilidade e dos trabalhadores pela segurança.

Para o autor, existem outros princípios importantes que sustentam a ideia do *flexicurity*. Um deles é que flexibilidade e segurança não são necessariamente contraditórias entre si e podem conviver em harmonia. Outro princípio é o de que tanto as empresas quanto os trabalhadores comungam do mesmo pensamento, ou seja, a segurança no trabalho é mais importante do que a segurança no emprego, de tal sorte que é preciso proteger as pessoas e não o emprego. Assim, as empresas e os sindicatos não criam obstáculos para a flexibilidade das dispensas, e procuram manter o foco na criação de novas vagas de trabalho e, desse modo, ambos lutam para conseguir recursos que contrabalanceiem os riscos do desemprego, fortalecendo o Estado de bem-estar social.

As raízes históricas do modelo dinamarquês permitiram chegar ao *flexicurity*. Todavia, é importante ressaltar que se trata de um processo histórico que envolve erros e acertos. No

início do século passado, o Estado iniciou políticas de proteção aos trabalhadores, criando uma cultura de proteção social. Todavia, as adversidades econômicas internas e também advindas do exterior, como os choques do petróleo, foram aos poucos minando as três pontas do triângulo. Embora o Estado buscasse oferecer proteção aos trabalhadores, não era o suficiente, pois o desemprego era alto e as reclamações eram constantes. O empresariado reclamava da proteção e dos altos custos trabalhistas, de forma que o Estado não atendia nenhuma das pontas e ainda observava uma ameaça constante de desequilíbrio fiscal. Nesse contexto, surgiu o consenso entre as partes envolvidas sobre a necessidade de criar um modelo que melhorasse as relações no mercado de trabalho e preparasse os trabalhadores para o regresso imediato ao emprego, sendo que sua estada no desemprego deveria ser socialmente protegida.

Os traços indicados no Quadro 2 remetem a uma modernização e a uma conscientização coletiva naturalmente possíveis, considerando a história e as características da sociedade e do mercado de trabalho dinamarquês.

No Quadro 2, podem ser observados os traços e as mudanças do *flexicurity*.

Quadro 2 - Traços principais do modelo dinamarquês de Flexicurity

	Traços básicos do sistema	Mudanças na década de 1990
1. Ambiente Político	Forte estrutura corporativista	Ampla suporte político para reformas no mercado de trabalho
	Existência de contratos implícitos viabilizando o equilíbrio entre flexibilidade e segurança	Aceitação de corte salarial pelos parceiros sociais
2. Ambiente Macroeconômico	Mudanças nas condições econômicas	Forte demanda interna
	Política fiscal ativa, mas limitada pelas condições externas	Condições externas favoráveis
		Baixo nível de inflação externa
3. Situação do Emprego	Alta taxa de desemprego	Significativa redução no desemprego aberto
	Mudanças nos níveis de desemprego aberto	Forte redução no desemprego estrutural
	Mudança na composição das pessoas recebendo transferências de renda	Elevada taxa de participação
4. Proteção ao emprego	Fraca	Fraca
		"Proteção ao indivíduo"

(continua)

	Traços básicos do sistema	Mudanças na década de 1990
5. Modalidade do Trabalhador (Flexibilidade numérica)	Alta para padrões internacionais	Alta para padrões internacionais
		800.000 mudanças de emprego por ano
		300.000 vagas criadas por ano
		300.000 vagas destruídas por ano
6. Seguro-Desemprego	Elevação da "replacement rate" com a Reforma de 1960	"Replacement rate" para baixa renda = 90%
	Benefícios para os não segurados	Taxa de reposição alta para padrões internacionais
		Redução na duração dos benefícios, especialmente os de natureza passiva
7. Políticas Ativas no Mercado de Trabalho	Altos gastos com Políticas Ativas no Mercado de Trabalho - PAMT	Descentralização
	Ajustamentos nas políticas desde 1979	Individualidade
		Direitos e obrigações em decorrência da ativação
		Teste de disponibilidade
8. Educação	Educação básica	Forte ênfase no treinamento
	Treinamento vocacional	Financiamento público
	Engajamento dos parceiros sociais	Foco no treinamento geral

Fonte: Elaborado por Charad (2009) com base em Madsen (2006a e 2006b) e Ministry of Employment (2005)

4.5.1 Elementos básicos do modelo Flexicurity

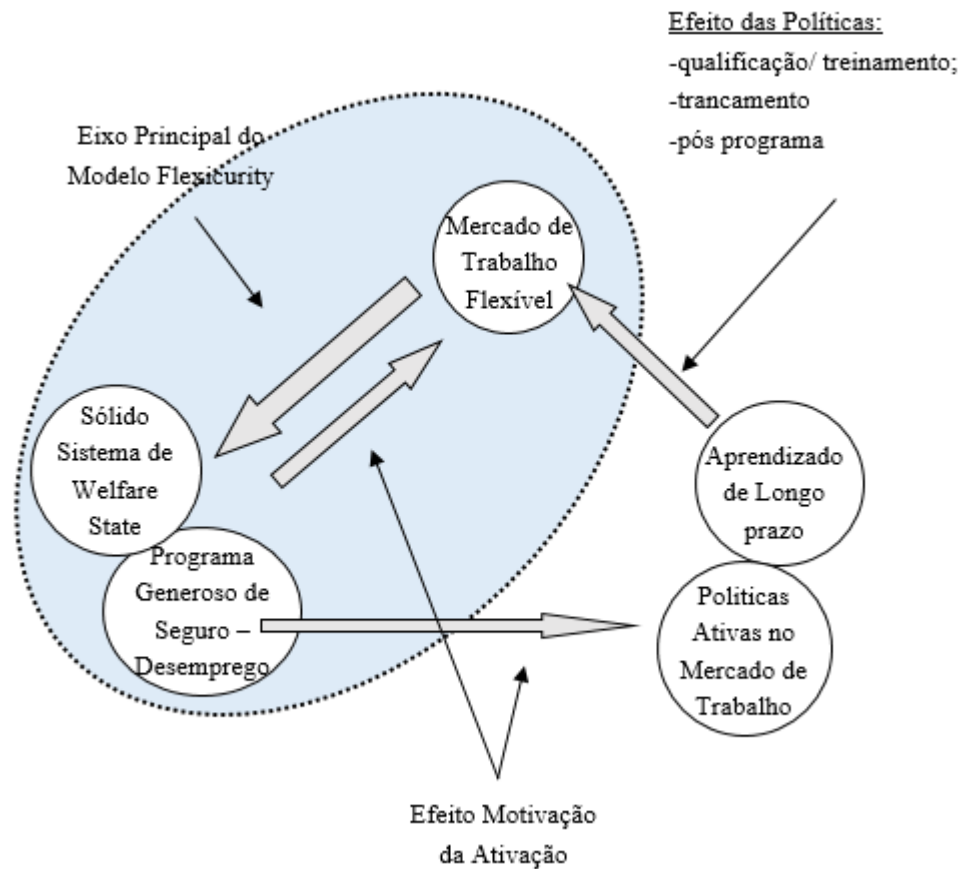
De acordo com Chahad (2009), a composição do modelo é essencialmente sustentada por três elementos principais: o primeiro representado por um mercado de trabalho com alta mobilidade, com grande facilidade nas regras de dispensa dos trabalhadores por parte das empresas (representando a parte flexível); o segundo elemento é composto por um amplo *Welfare State*, com um programa de seguro-desemprego bem generoso em que a taxa de reposição salarial é alta e a duração do benefício é longa (representando a parte da segurança); o terceiro elemento é representado por um amplo conjunto de políticas ativas, voltadas para o mercado de trabalho com destaque para os programas de qualificação e treinamento vocacional.

Cada parte desse modelo tem sua função bem definida na busca da eficiência do mercado de trabalho, bem como na promoção do bem-estar do trabalhador e na

competitividade das empresas. A flexibilidade nas regras de dispensa do trabalhador assegura às empresas dinamarquesas ajustar rapidamente sua força de trabalho de acordo com as flutuações da atividade econômica, sem movimentos dramáticos nos custos de produção. A generosidade do sistema *Welfare* visa a dar tranquilidade ao trabalhador quando há aumento do risco de desemprego e insegurança de renda em decorrência da elevação da mobilidade ocupacional, assim como do aumento da rotatividade da mão de obra. A implementação das políticas ativas do mercado de trabalho, por sua vez, visa a complementar o modelo, beneficiando o desempregado com oferta de serviços para seu reemprego, inclusive, sua reciclagem profissional, seu treinamento vocacional e outras ações necessárias que o reconduzam ao emprego.

O fluxo de trabalhadores entre os três lados do triângulo é permanente, conforme indicam as setas correspondentes na Figura 1. Embora a taxa de desemprego seja relativamente baixa (em torno de 3,8% em 2006), existe uma alta mobilidade ocupacional, com grande criação e destruição de postos de trabalho, o que significa uma alta taxa de rotatividade da mão de obra, sendo essa rotatividade a fonte de alimentação desses fluxos. Deve-se notar que as setas unindo o mercado de trabalho flexível e o sistema Welfare State são de tamanhos diferentes, simbolizando que um grande número de trabalhadores é afetado pelo desemprego a cada ano, mas muitos desses trabalhadores retornam rapidamente ao mercado de trabalho, após um curto período de desemprego, e os demais vão para o seguro-desemprego e para os programas de treinamento e qualificação vocacional. Além disso, em geral, a individualidade determina o ritmo da procura por emprego, e a maioria desses desempregados acaba por obter, através de seu próprio esforço, uma nova ocupação. As políticas ativas são mais endereçadas aos desempregados de longo prazo (CHAHAD, 2009).

Figura 1 - Modelo dinamarquês de mercado de trabalho: flexicurity



Fonte: Elaborado por Chahad (2009) com base em Madsen (2006 a e b) e Andersen e Svarer (2006)

Andersen e Svarer (2007) também analisaram a experiência dinamarquesa e observaram um aspecto importante do modelo: que ele gera efeitos que têm implicações tanto para a dimensão quanto para a velocidade dos fluxos, o que pode ser observado na Figura 1, elaborada por Chahad (2009). Isso porque, com o resultado da ativação das políticas combinadas com treinamento vocacional, há uma melhoria na habilidade em procurar trabalho por parte dos desempregados, promovendo suas chances de obter uma nova ocupação rápida e produtiva para eles e para os empregadores.

Para Chahad (2009), os efeitos do flexicurity podem ser resumidos em quatro pontos:

- i. Efeito-motivação (ou efeito ameaça): o desempregado que procura trabalho mais ativamente no período imediatamente anterior ao seu ingresso compulsório num programa ativo de emprego será beneficiado posteriormente, pois as procuras ficam registradas no programa. A força desse efeito é determinada pela mudança da probabilidade de deixar a situação de desempregado no momento imediatamente posterior ao seu ingresso no programa ativo, pois pelos registros de procura, o

- trabalhador terá mais probabilidade e preferência no envio às vagas ofertadas;
- ii. Efeito-qualificação (ou efeito treinamento): origina-se da elevação do nível de qualificação conseguido pelo indivíduo durante a política de ativação, principalmente, porque pode significar uma melhora nas possibilidades de obter trabalho;
 - iii. Efeito-trancamento (*locking-in effect*): ocorre porque o indivíduo reduz sua atividade de busca por trabalho quando está tomando parte num programa de política ativa. A chance de o indivíduo encontrar emprego durante o chamado período de ativação é menor do que num sistema que não tem ativação;
 - iv. Efeito pós-programa: acontece quando o indivíduo, em decorrência das novas habilidades e competências adquiridas no programa, torna-se mais seletivo na busca por trabalho, o que pode ter um efeito negativo na probabilidade de obter um novo emprego, porém, mais positivo quando ocupar o novo emprego.

No campo das evidências empíricas, as estatísticas mostram que o efeito motivação é significativo, verificando-se elevação de probabilidade de o desempregado obter um novo emprego no período que precede o seu ingresso obrigatório numa política ativa. Com relação à qualificação, os dados revelam que a redução do desemprego ocorre em maior proporção entre aqueles que recebem treinamento proveniente do setor privado, provavelmente, porque são mais orientados pelos interesses da demanda de trabalho. Já o efeito-trancamento tem sido identificado em alguns grupos de desempregados, especialmente, entre aqueles com educação superior e com tempo efetivamente superior para o retorno ao trabalho.

O papel do aprendizado de longo prazo também ocupa lugar de destaque no modelo. Para enfrentar um mercado com alta mobilidade, em que a generosidade do seguro-desemprego é entendida como uma forma de resolver a baixa proteção na legislação de proteção ao emprego, o flexicurity dinamarquês apostou na educação como elemento fundamental para garantir seu sucesso. Isso somente foi possível em função do grande envolvimento institucional de todos os atores sociais, tanto no planejamento quanto na implementação das políticas, programas e projetos voltados para a formação profissional, reciclagem da mão de obra e treinamento vocacional contínuo.

Essa formação é de responsabilidade do Ministério do Trabalho, mas conta com o apoio de todas as partes envolvidas do mercado de trabalho, e é oferecida tanto para os empregados como para os desempregados. Em síntese, o aprendizado de longo prazo desempenha um papel estratégico e crucial no modelo, pois aumenta a flexibilidade numérica e funcional do mercado de trabalho. Dessa forma, o investimento em formação e o seguro-desemprego não são vistos como uma barreira, mas como um valioso investimento num

mercado caracterizado pela grande mobilidade e flexibilidade, conforme sintetiza Chahad (2009).

Para que o modelo funcione, é preciso que as três pontas do modelo se complementem de forma harmoniosa, ou seja, é preciso que a flexibilidade no mercado de trabalho, a generosidade do *Welfare State* e a solidez das políticas ativas sejam entendidas como ações complementares. Além disso, deve haver um relativo equilíbrio no funcionamento desses três elementos, sob pena de não se garantir que a alta flexibilidade se transforme em baixo nível de desemprego e alta taxa de ocupação da mão de obra. A complementaridade deve funcionar na sua plenitude, a ponto de não liberar muita oferta de mão de obra da ponta do triângulo de políticas ativas e formação, para os empregadores. Isso para não provocar desequilíbrio de salários e para inibir a demissão desnecessária, bem como para não se liberar muitos trabalhadores que estão fazendo uso do seguro-desemprego para as políticas ativas e de formação, a fim de que não se comprometa a qualidade da requalificação. Assim, como não se libera muita mão de obra para o empregador, por consequência, não há demissões sem real necessidade. Dessa forma, o triângulo está sempre em contínua harmonia, pois nenhuma das pontas pode estar mais adensada de trabalhadores (CHAHAD, 2009).

Em linhas gerais, as experiências de flexibilização apresentadas, nesta seção, foram implementadas de formas diferentes e com resultados diferentes. Das experiências descritas, o modelo dinamarquês parece ter sido o mais assertivo, com melhores resultados. Contudo, diante dos resultados de Portugal, Itália, França e Alemanha, não é possível atribuir resultados satisfatórios que permitam afirmar aspectos positivos ou negativos decorrentes da flexibilização. Isso reafirma a necessidade de maior aprofundamento de estudo e pesquisa.

Assim, encerramos a primeira fase desta tese, subdividida em quatro capítulos, dos quais constaram o referencial teórico, a revisão de literatura, os argumentos contrários e os favoráveis à flexibilização, bem como as experiências de alguns países. A segunda parte da tese iniciar-se-á na próxima seção, em que será construído um indicador de proteção, a fim de mensurar e demonstrar os países que adotam legislação trabalhista protetora ou flexível, ranqueando essas duas opções. Posteriormente, serão estabelecidas correlações entre os níveis de proteção ou de flexibilidade com dados sócioeconômicos para que, por fim, possamos chegar à conclusão.

5 ELEMENTOS PARA A CONSTRUÇÃO DO INDICADOR DE PROTEÇÃO, ESCOLHA E JUSTIFICATIVA DAS VARIÁVEIS

Considerando-se a lacuna decorrente da escassez de base de dados que permitam análises comparativas entre os países e tendo em vista a necessidade de pesquisa empírica no que se refere ao debate sobre proteção *versus* flexibilização, foi realizado um trabalho de coleta de informações sobre direitos trabalhistas em 152 países, em todos os continentes. Essa escassez de dados e estudos empíricos foi demonstrada por Plá Rodrigues (2000) e Martins (2010), ao apresentarem os argumentos favoráveis e contrários à flexibilização.

O objetivo da coleta de dados foi construir um indicador de proteção que permitisse classificar os países entre protetores e flexíveis. O indicador de proteção contribui para o preenchimento da referida lacuna e se coloca como um elemento fundamental para o estabelecimento de análises comparativas, confrontando com indicadores de desenvolvimento social e econômico. A coleta dividiu-se em duas fases: a primeira voltada a identificar como se constituem e quais são os principais direitos trabalhistas que os países têm para regular seus mercados de trabalho; e a segunda tendo como meta identificar os dados socioeconômicos, cujos indicadores têm relação direta com a vida do trabalhador.

Sendo assim, essa coleta de dados objetiva fornecer subsídios que possibilitem análises comparativas da relação entre proteção *versus* flexibilização via direitos trabalhistas com os indicadores socioeconômicos.

Durante a obtenção dos dados, foram encontrados diversos desafios e dificuldades para a composição da base, tanto para o número de países quanto para o número de indicadores. Tais dificuldades decorreram da falta de padronização dos dados, bem como da falta de regularidade na divulgação dos indicadores em diversos países. Ou seja, não existem normas internacionais para mensurar os indicadores, sendo que cada país elabora sua própria metodologia. Um exemplo da falta de padronização são os indicadores de desemprego. A forma com que cada país mensura o número de trabalhadores desempregados é diferente, de tal sorte que se for usado, por exemplo, o critério adotado pela Argentina para o caso do Brasil, o número encontrado de desempregados brasileiros, com o método argentino, seria diferente do número encontrado com o método brasileiro, embora a quantidade real de desempregados da população economicamente ativa seja a mesma. Essa limitação também é encontrada em relação a outros indicadores escolhidos na pesquisa, em especial, nos dados socioeconômicos.

Dessa forma, foi necessário fazer escolhas. No campo dos dados socioeconômicos, optamos pelos dados oficiais que os países pesquisados divulgam através de seus órgãos oficiais, enquanto que nos dados de direitos trabalhistas, quando existe legislação específica, como é o caso do Brasil e da França, a opção foi retirar as informações diretamente da legislação. Quando os países não têm legislação específica, sendo os direitos e os deveres frutos de acordos coletivos ou de negociações entre empregados e empregadores, como, por exemplo, na Alemanha, a opção foi pelo que se tem em comum nesses acordos e o que é praticado de fato no referido país, desde que cancelado pelo governo. Os detalhes dessas escolhas, bem como a fonte, constam nas subseções deste capítulo.

Outro limitador encontrado na elaboração da coleta foi a periodicidade da divulgação dos indicadores, já que observamos países que não divulgam algum indicador oficial há mais de dez anos, como é o caso do indicador de desemprego de Camarões, no continente africano, que não é divulgado desde 2005. Essa falta de periodicidade não foi observada na parte pesquisada dos indicadores de legislação trabalhista, por se tratarem de dados mais estáticos, porém, foi muito recorrente na parte dos dados econômicos e sociais. Não obstante, foi necessário também fazer escolhas, sendo que todos os dados divulgados há mais de 24 meses foram desconsiderados.

Dessa forma, o levantamento de dados socioeconômicos seguiu basicamente dois critérios: primeiro, foi considerado o indicador divulgado oficialmente pelos países pesquisados, independentemente da metodologia interna de cada um deles, sendo necessário que tal indicador fosse reconhecido oficialmente pelos órgãos governamentais; o segundo critério foi a necessidade de que o indicador tivesse sido divulgado em um período inferior a 24 meses, isto é, foi utilizado o último dado divulgado oficialmente, desde que sua divulgação tenha sido inferior a 24 meses da data da coleta.

Os indicadores de IDH, Gini, licença maternidade, licença paternidade, férias remuneradas e jornada de trabalho foram retirados de fontes internacionais, através de relatórios fornecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Banco Mundial. Portanto, esses indicadores apresentam maior padronização.

A grande maioria das informações foi retirada de documentos e órgãos que divulgam dados em língua inglesa, isso representou uma dificuldade quando se buscou informações de legislações em países muçulmanos, pois nos deparamos com documentos apenas na língua árabe. Nesses casos, recorreu-se às embaixadas e aos consulados destes respectivos países no Brasil. Por fim, sobre alguns países muito fechados, como, por exemplo, a Coreia do Norte e

a Bielorrússia, não foi possível encontrar dados minimamente possíveis para algum tipo de análise, sendo, portanto, desconsiderados.

Dessa forma, dos 195 países reconhecidos pela ONU, incluindo o Vaticano e os territórios palestinos, foram desprezados 44 países, basicamente por dois motivos: em primeiro lugar, por não possuírem ou não divulgarem informações minimamente suficientes para análise e, em segundo, por sua representatividade muito baixa no que tange à população, como é o caso de São Marino e de Santa Lucia, ambos com menos de 200 mil habitantes. Assim, no total, foram considerados 152 países para as análises.

As fontes de pesquisa foram diversas, mas os principais dados foram retirados dos órgãos internacionais reconhecidos em todo o mundo, como os relatórios da Organização das Nações Unidas (ONU), Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde (OMS). As principais fontes de coleta de dados estão relacionadas abaixo, no Quadro 3. A coleta dos dados para compor o indicador de proteção deu-se entre os meses de janeiro e maio de 2016. Já a coleta dos dados socioeconômicos deu-se entre os meses de março a setembro de 2016.

Quadro 3 - Variáveis para a composição do indicador de proteção: variáveis socioeconômicas, fontes e escala

Indicador	Fonte	Material	Grupo	Escala
Licença maternidade	OIT	Relatório da <i>International Labor organization</i> Maternity and paternity at world (ADATTI et al, 2014).	Legislação trabalhista	Semanas
Licença paternidade	OIT	Relatório da <i>International Labor organization</i> Maternity and paternity at world (ADATTI et al, 2014).	Legislação trabalhista	Dias
Jornada de trabalho semana	OIT	Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada (LEE et al, 2009)	Legislação trabalhista	Horas
Aviso prévio	Practical Law	Práticas e regulações legisladas (THOMSON REUTERS, 2016).	Legislação Trabalhista	Sim/Não
Décimo terceiro salário ou Grat.de natal	Social security USA	Serviço social americano, referente aos benefícios sociais em todos os países pertencentes à OIT (Organização Internacional do Trabalho) (SOCIAL SECURITY, 2016)	Legislação Trabalhista	Sim/Não
Seguro-desemprego	OCDE	Indicators of employment protection (OECD, 2016).	Legislação trabalhista	Sim/Não
Férias remuneradas	DOING BUSINESS	Site especializado em reunir e analisar dados de ambientes de regulação de negócios em várias áreas, em especial a trabalhista (WORLD BANK, 2016).	Legislação Trabalhista	Dias
Limite máximo de Jornada de trabalho	OIT	Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada (LEE et al, 2009)	Legislação Trabalhista	Hora Semanal
FGTS ou semelhante	DOING BUSINESS	Site especializado em reunir e analisar dados de ambientes de regulação de negócios em várias áreas, em especial a trabalhista (WORLD BANK, 2016).	Legislação Trabalhista	Sim/Não
IDH	ONU	Undata A Wold of information (UNDATA, 2016)	Social	De 0 a 1
Coef. Gini	ONU	Undata A Wold of information (UNDATA, 2016)	Social	De 1 a 0

Desemprego	Trading economics	Ano referência 2014 – 2016 (TRADING ECONOMICS, 2016).	Econômico	% Mês
Salário-mínimo	Trading economics	Ano referência 2014 – 2016 (TRADING ECONOMICS, 2016).	Econômico	Dólares anuais
Salário PPC	Trading economics	Ano referência 2016 (TRADING ECONOMICS, 2016).	Econômico	Em dólares mensais
PIB Per capita	Trading economics	Ano referência 2016 (TRADING ECONOMICS, 2016).	Econômico	Em mil dólares anuais
PIB /População Empregada	World economics fórum	Ano referência 2015 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016).	Econômico	Em dólares anuais
Tributação PJ	Trading economics	Ano referência 2016 (TRADING ECONOMICS, 2016).	Econômico	Em %
Dívida pública	Trading economics	Ano referência 2016 (TRADING ECONOMICS, 2016).	Econômico	Em % do PIB

Fonte: Elaborado pelo autor.

Conforme citado anteriormente, também foram utilizados meios tradicionais de pesquisa, como questionários enviados e respondidos por embaixadas e consulados estabelecidos no Brasil, em especial, no que tange à parte que envolve direitos trabalhistas.

5.1 Escolha e justificativa das variáveis para compor o indicador de proteção

Para compor o indicador de proteção (IP) ao trabalhador, foram escolhidas nove variáveis: seguro-desemprego, décimo terceiro salário ou semelhante, aviso prévio demissional, férias remuneradas, jornada de trabalho, limite máximo de jornada de trabalho, licença maternidade, licença paternidade e FGTS ou semelhante. A escolha dessas variáveis seguiu três critérios: i) possibilidade de algum tipo de mensuração, como ocorre, por exemplo, com a licença maternidade, que habitualmente é contada em semanas em todo o mundo, sendo, portanto, mensurável; ii) acesso aos dados ou possibilidade de coleta; iii) recomendação da OIT. Importante salientar que existem indicadores de proteção cujos dados são acessíveis, porém, de difícil mensuração e comparação, como é o caso das regras de exposição à insalubridade e de estabilidade no emprego. Devido a essa dificuldade de mensuração, não compuseram a nossa base de dados.

As nove variáveis escolhidas foram divididas em dois grupos: o grupo um é composto de cinco variáveis com mensurações exatas (férias remuneradas, licença maternidade, licença paternidade, jornada de horas semanais, limite de horas semanais); o grupo dois é composto de quatro variáveis para as quais a informação corresponde a sim ou não, na base de dados. Essa opção decorre de oscilações importantes dentro da variável, o que impossibilita a

exatidão da informação, como ocorre, por exemplo, com o seguro-desemprego, que varia de zero até catorze meses, sendo que tal oscilação está relacionada a fatores que antecedem o momento inicial do desemprego do trabalhador. Além da variação da quantidade de meses, o valor do benefício também oscila, o que impossibilita a mensuração exata. Com essas características, o grupo dois é composto de quatro variáveis (seguro-desemprego, FGTS ou semelhante, aviso prévio demissional e décimo terceiro salário ou semelhante).

Os aspectos institucionais de proteção ou as variáveis que protegem o trabalhador são muito diferentes entre os países, variando conforme cultura, religião e aspectos regionais. No entanto, existem algumas que são muito conhecidas e recomendadas pela OIT e por outras instituições internacionais. A seguir, passaremos à justificativa da escolha.

5.1.1 Seguro-desemprego

Essa proteção é uma das mais encontradas em todo o mundo, conforme informações retiradas da OIT. O benefício foi instituído pela primeira vez em 1911, na Grã-Bretanha, sendo que, em todos os países onde foi instituído, nunca foi removido. Essa variável está classificada no grupo dois, ou seja, no que foi mensurado com sim ou não, pois a variação interna é relativamente complexa. No Brasil, por exemplo, o seguro-desemprego varia de 12 a 20 semanas, dependendo do tempo de duração do último emprego e do tempo que o trabalhador passou usando o benefício pela última vez. Essas variações e outras semelhantes também são observadas em outros países. Na Noruega, na Dinamarca ou na Alemanha, o benefício pode chegar a 104 semanas. Existem outras variações importantes, como em Portugal e na França, onde no caso do desempregado ter filho com menos de 12 anos, tem direito a um valor extra no benefício, ou auxílio moradia, se o trabalhador não tem casa própria. Além dessas variações, o benefício também apresenta diferenças no valor recebido. Na Suíça, os trabalhadores recebem em média 81,9% do valor do seu último salário, enquanto que na Islândia a média fica em 70,9%. Por essa complexidade, a opção na pesquisa foi de informar apenas se o país oferece ou não o benefício a seus trabalhadores.

À luz do referencial teórico das seções um e dois, o seguro-desemprego caracteriza-se por intervenção legislada do Estado no mercado de trabalho, uma vez que possibilita ao trabalhador receber renda não advinda da venda de sua mão de obra. Isso interfere no funcionamento do livre mercado laboral, inflexibiliza o retorno do trabalhador ao mercado via ajuste salarial, retarda o ajuste do salário de mercado ao salário de subsistência e onera o

erário público. Assim, a doutrina liberal do livre comércio considera esse meio de proteção indevido. Contudo, o seguro-desemprego pode trazer benefícios, de acordo com o entendimento de que é uma forma de garantir a manutenção da renda destinada ao consumo. Ademais, o seguro-desemprego garante a sobrevivência e a manutenção das necessidades básicas do trabalhador, sendo um instrumento de seguridade social e de manutenção qualitativa da própria força de trabalho para o capital.

5.1.2 Décimo terceiro salário ou semelhante

Também conhecido como gratificação de natal, inclusive internacionalmente, essa nomenclatura é mais usual. A fonte da coleta de dados foi o “Projeto *Doing Business*” (WORLD BANK, 2016). Esse benefício não foi observado em nenhum país de língua árabe ou que não tenha origem cristã/católica. Trata-se de uma variável cuja mensuração é mais factível, uma vez que sua variação é predominantemente de valor, sendo que alguns países tem um valor fixo independente do salário e outros um salário integral no final do ano. Esse não é um fator de proteção muito comum, conforme se verifica no apêndice B. Das variáveis coletadas, no que tange à proteção, foi a menos observada e foi enquadrada no grupo dois.

A gratificação de natal refere-se a uma remuneração adicional ao trabalhador. Esse instrumento caracteriza-se como proteção por ser legislado e uma vez adotado, torna-se obrigatório a todos os trabalhadores, independentemente do seu merecimento. Não se refere à intervenção enquanto renda não oriunda do trabalho, uma vez que só é atribuída ao trabalhador no exercício do emprego e que o empregador considera essa proteção na elaboração do custo de mão de obra e na consequente definição do salário oferecido. Contudo, mostra-se um instrumento intervencionista por não estar vinculado à eficiência e à produtividade do trabalhador, sendo obrigatório o pagamento a todos de forma igualitária.

5.1.3 Aviso prévio demissional

O aviso prévio cumpre um papel importante no aspecto social e empresarial, pois embora seja mais lembrado como benefício do trabalhador, trata-se de uma obrigação contratual de ambas as partes, empregado e empregador (THOMSON REUTERS, 2016). Caso o trabalhador decida mudar de emprego voluntariamente, ele deve comunicar seu atual

empregador com antecedência. Esse fator de proteção é observado de formas diferentes nos países, seja em valores ou em tempo de aviso, e encontra oscilações de acordo com os regimes de contratação e de estabilidade de emprego. Por esses motivos, está no grupo dois, entre as variáveis que são observadas como sim ou não.

Na observação teórica, esse instrumento pode ser considerado como uma intervenção, na medida em que inflexibiliza a mobilidade de mão de obra e retarda os ajustes necessários em momentos de crise. Como se refere a uma obrigatoriedade das duas partes, essa “proteção” pode, na prática, representar um obstáculo para o trabalhador diante de oportunidades melhores no mercado laboral. Assim como pode representar um empecilho ao trabalhador, também pode sê-lo para o empregador diante da necessidade de ajustes nos custos de mão de obra. Contudo, o instrumento também é observado como proteção, que impede a surpresa do encerramento abrupto da renda do trabalhador ou do fornecimento de mão de obra, por vezes especializada, ao empregador.

5.1.4 Férias remuneradas

As férias remuneradas constituem benefício muito observado e praticado em quase todo o mundo, mas nem sempre as férias são obrigatoriamente remuneradas. Em determinados países elas podem ser estabelecidas em contratos individuais, sendo opcional a ambas as partes e conseqüentemente impactando na remuneração do trabalho. Onde não são obrigatórias, se o contrato prever férias remuneradas, os ganhos mensais podem ser inferiores. Outra modalidade é o trabalhador ter o direito às férias mantendo o vínculo trabalhista, porém, por sua ausência no trabalho, a remuneração é interrompida. Quando remuneradas, os valores variam de acordo com os países. Em alguns casos, não existe previsão legal de férias, sendo que o período tirado para descanso ocorre sob as escusas do trabalhador, ou com períodos inferiores ao recomendado pela Organização Mundial da Saúde, como é o caso da China, que oferece de 5 a 10 dias de férias para seus trabalhadores, sendo que a OMS recomenda de 20 a 30 dias, dependendo do tipo de labor. A fonte de coleta dessa variável foi a OIT. A coleta de dados teve como preocupação identificar e observar as férias remuneradas em todo o mundo. Sendo assim, férias não remuneradas tiveram o mesmo significado de não ter férias. A coleta dessa variável foi detalhista, buscando identificar a quantidade exata de dias a que os trabalhadores têm direito em seus respectivos países. Essa variável está no grupo

um e apresenta a variação do direito às férias como fator de proteção em dias, em todos os países contemplados pela coleta.

5.1.5 Jornada de trabalho

A Coleta dessa variável foi feita a partir do último relatório a respeito do tema, divulgado pela Organização Internacional do Trabalho OIT, no ano de 2009, que contemplou 181 países. A padronização de tempo e de metodologia seguiu os mesmos critérios para o levantamento dos dados. A justificativa da escolha dessa variável é ampla por ser ela, talvez, uma das mais importantes no que se refere à proteção para o trabalhador, pois as exaustivas jornadas de trabalho na Revolução Industrial comprometiam a saúde física e mental dos trabalhadores, conforme amplo debate das seções um e dois, em especial, no que dizem os autores (LEE, MCCANN & MESSENGER, 2009). A OIT definiu que os países deveriam almejar o padrão de 40 horas semanais. A organização coloca ainda que a jornada de oito horas diárias e 48 horas semanais era demanda chave da classe trabalhadora, no final do século XIX. Durante a coleta dessa variável, observamos desdobramentos importantes a serem considerados, como o limite a ser excedido e o valor a ser pago de adicional. Quando o trabalhador ultrapassa a jornada de trabalho semanal, será ressarcido financeiramente por cada hora que trabalhou a mais em detrimento de seu lazer ou de outros afazeres. Embora a recomendação seja de 48 horas semanais, foram encontrados na coleta de dados diversos países com limites superiores, sendo que Seicheles é o país que oficialmente tem a maior jornada de trabalho, sendo 60 horas semanais. Esta variável foi coletada de forma exata e em horas compondo grupo um das variáveis.

5.1.6 Limite máximo de horas semanais

A coleta também contemplou o limite máximo, em horas, que um trabalhador pode laborar durante a semana. A fonte também foi o último relatório a respeito do tema, divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2009. Essa informação é muito importante pois, na prática, pode ocorrer de o trabalhador ser constantemente convocado para trabalhar além da jornada estabelecida por lei, sob alegação de remuneração adicional de horas extras. Todavia, este limite máximo de horas apresenta grandes variações entre os países e se apresenta como uma variável relevante tratando-se de proteção. Pertencente ao grupo um, foi coletada de forma exata e em horas.

O limite de horas a serem trabalhadas, definido por lei, é uma intervenção no mercado, na medida em que impede que o trabalhador venda mais de seu trabalho disponível e, portanto, limita a oferta de trabalho, ainda que o empregado deseje trabalhar mais. Diferentemente da jornada de trabalho, que pode ser excedida mediante pagamento adicional, o limite não pode e caso isso ocorra a empresa pode receber penalidades, de acordo com a legislação de seus respectivos países. Contudo, isso é observado como uma proteção, impedindo jornadas exaustivas.

5.1.7 Licença maternidade

A licença maternidade apresenta-se como uma das mais nobres entre as variáveis de proteção ao trabalhador, por carregar sentidos importantes, que extrapolam um simples tempo pós-parto entre mãe e filho. A coleta se ateve em apresentar detalhes dessa proteção, cujas fontes foram a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esse direito visa a assegurar que o papel reprodutivo das mulheres trabalhadoras seja garantido em um ambiente de segurança e tranquilidade, sem riscos à saúde da mãe e do filho e sem comprometer a situação econômica da família. Essa proteção carrega também o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, e é um dos alicerces da justiça social. Também busca restringir a tradicional divisão do trabalho entre homens e mulheres. Entre os objetivos dessa proteção, consta a busca pela redução da mortalidade materna e infantil no primeiro ano de vida do filho, de acordo com a OMS (2015), os benefícios para as crianças e para as mães que têm a oportunidade de permanecerem juntos durante a primeira infância são muitos e estão diretamente relacionados entre si. Quanto mais tempo juntos, mais benefícios à saúde física e mental da criança, o que mais tarde, terá reflexos no seu desenvolvimento psicomotor e cognitivo.

Outras preocupações circulam em torno da licença maternidade, mas não foi possível mensurá-las, como, por exemplo, a saída de mulheres do mercado de trabalho quando a licença não é remunerada ou o período é demasiado curto. As dificuldades que as mulheres encontram posteriormente ao decidirem regressar ao mercado, quando não têm essa proteção, é também um fator relevante.

A coleta dos dados dessa proteção contemplou basicamente a duração da licença, em sua plenitude, desde que remunerada, não sendo possível abordar a fonte de financiamento e a elegibilidade, pois existem variações e critérios para o acesso ao benefício. De acordo com a

resolução número 183 da OIT (1994), o período mínimo recomendado de licença maternidade é de 14 semanas, enquanto que a resolução 191 da mesma OIT (2012) recomenda que seus países-membros persigam o objetivo de 18 semanas. Essa variável foi coletada em semanas e faz parte do grupo um.

5.1.8 Licença paternidade

A licença paternidade é geralmente um curto período de tempo, que tem por objetivo garantir ao pai trabalhador a possibilidade de ajudar a mãe a recuperar-se do parto, estabelecer a amamentação, cuidar do recém-nascido, registrar o nascimento do filho e permitir a realização de outros afazeres nos momentos iniciais pós-parto. Embora seja um período curto, é uma proteção pouco observada no mundo, de tal sorte que, em 1994, apenas 40 países tinham o direito assegurado por lei.

De acordo com Huerta et al. (2013), pais que usam dessa proteção, especialmente aqueles que tomam duas semanas ou mais imediatamente após o parto, são mais propensos a se envolverem com seus filhos pequenos, sendo que esse envolvimento causa efeitos positivos na criança, principalmente, no que se refere à segurança. Essa variável também exerce o papel social de promover a igualdade de gênero nas responsabilidades com a criação do recém-nascido. Assim, a coleta da variável licença paternidade faz parte do grupo um e é exata, sendo apontada em dias.

5.1.9 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço ou semelhante

Essa proteção é muito conhecida dos brasileiros, mas a nomenclatura e a forma dessa proteção é pouco usual em outros países. A exemplo da gratificação de natal, a fonte da coleta de dados dessa variável foi o “Projeto *Doing Business*”. No Brasil, essa proteção funciona como uma poupança compulsória retida do trabalhador, que fica sob gestão do governo, de forma que quanto maior o tempo de duração do contrato de trabalho, maior será o valor a que o trabalhador terá direito em caso de demissão, enquanto que o aviso prévio é habitualmente um salário vigente. Foram encontradas formas distintas, mas, na maioria dos países, quando o contrato de trabalho é encerrado por parte do empregador, sem justa causa, o trabalhador tem algum tipo de indenização normalmente atrelada ao tempo de trabalho e ao salário vigente. Na

Argentina, por exemplo, não existe FGTS, mas se o trabalhador for demitido sem justa causa, ele tem direito a uma indenização que é proporcional ao tempo de serviço, limitada ao valor de três salários vigentes. A Itália segue a mesma regra, porém, a limitação é bem mais favorável ao trabalhador, podendo chegar a até 14 salários. Dessa forma, seja na Argentina, na Itália ou no Brasil, a pesquisa aponta como resposta “sim”, possui FGTS ou semelhante, enquanto que a resposta “não” foi usada apenas quando o trabalhador não recebe nenhum valor atrelado ao seu tempo de serviço, na ocasião do encerramento de seu contrato de trabalho. Portanto, a variável foi enquadrada no grupo dois.

5.2 Construção do indicador de proteção

Uma vez selecionada e justificada a escolha dos elementos para compor o indicador de proteção, cujas nove variáveis foram descritas e apresentadas na seção anterior, nesta, serão apresentados os procedimentos utilizados na construção e apresentação do IP dos 152 países cujos dados foram coletados. A metodologia e a fundamentação matemática utilizadas para a construção do indicador de proteção podem ser encontradas em Sartoris (2003) e Hoffmann (1998). A base de dados completa para a utilização do indicador está no apêndices A e B, no final desta tese.

Cabe salientar que a denominação de indicador de proteção, estabelece-se ao considerar que, para flexibilizar, é necessário uma realidade de proteção, ou seja, o argumento favorável à flexibilização surge a partir do entendimento de que existe uma proteção que é colocada em debate mediante os desequilíbrios econômicos, em especial, do mercado de trabalho. Por esse motivo, não se denominou indicador de flexibilização e, sim, de proteção. Isso porque o indicador busca medir a proteção e sua correlação com outras variáveis socioeconômicas.

As variáveis utilizadas para a composição estão abaixo listadas, seguidas de suas respectivas abreviações. Para o cálculo do IP, o aviso prévio demissional foi excluído porque foi observado em todos os países e, por se tratar de variável do grupo dois, em que as possibilidades seriam 1 para sim e 0 para não, teríamos o 1 em todos os países, não justificando sua inclusão no cálculo:

- i. Licença maternidade em semanas (Lm);
- ii. Licença paternidade em dias (Lp);
- iii. Férias remuneradas em dias (Fe);

- iv. Fundo de garantia (FGTS) ou semelhante (1= sim 0 =não) (Fg);
- v. Carga de Trabalho (em Horas semanais) (Ct);
- vi. Limite de Horas extras semanais (Lh);
- vii. 13° Salário ou semelhante (1=sim 0=não) (Ss);
- viii. Seguro-desemprego (1=sim 0=não) (Sd).

Para a construção do indicador de proteção (IP), as informações coletadas das variáveis do grupo 1 tiveram seus dados normalizados. Para tanto, o número normalizado de cada variável de cada país considerou a informação coletada do referido país, dividido pelo maior valor observado em cada base de dados de cada variável. Tomando como exemplo a variável Licença maternidade (Lm), o maior valor observado entre os países foi o da Croácia, com 58 semanas. Portanto, $[[Lm_0]]$ (informação base) dentro dos dados sobre licença maternidade será a Croácia. O número índice da Croácia será igual a 1 e os demais países estarão localizados entre 0 e 1. Ao tomarmos a Itália, que tem 22 semanas, como um segundo exemplo de licença maternidade, obter-se-á um número normalizado de 0,3793, dentro do intervalo de 0 a 1. Esses exemplos são válidos para todas as demais variáveis normalizadas.

Ao analisar as informações da variável licença maternidade, tem-se que, quanto maior o número de semanas, maior é a proteção oferecida, conforme segue:

$$Lm_{0,t} = \frac{Lm_t}{Lm_0} \quad (1)$$

Exemplos (1) $Lm_{Croácia} = \frac{58}{58} = 1 \quad (1)$

$$Lm_{Itália} = \frac{16}{58} = 0,3793 \quad (1)$$

Para garantir a interpretação de que quanto mais próximo de 1, maior a proteção, as informações da carga ou jornada de trabalho semanais e limite de horas extras mensais tiveram seus sinais invertidos. A maior carga de trabalho encontrada na base de dados foi a da Índia, com 74 horas semanais, portanto, o número índice normalizado de proteção dessa variável para a Índia é de 0. Os demais países estarão entre 0 e 1. Tomando a França como um segundo exemplo, observamos uma jornada de 35 horas. A França terá seu número índice de proteção normalizado dessa variável em 0,5271. Assim, garantem-se os dados de carga de

trabalho e o limite de horas extras em que quanto maior o valor, menor a proteção, o que será calculado a partir da fórmula:

$$Ct_{0,t} = 1 - \frac{Ct_t}{Ct_0} \quad (2)$$

Exemplos (2)

$$Ct_{\text{Índia}} = 1 - \frac{74}{74} = 1 - 1 = 0 \quad (2)$$

$$Ct_{\text{França}} = 1 - \frac{35}{74} = 1 - 0,4729 = 0,5271 \quad (2)$$

Essa transformação tem o objetivo de normalizar e permitir pesos equivalentes de cada dado na construção do indicador. Uma vez calculado o número normalizado para cada uma das variáveis em cada país, passa-se à construção do indicador de proteção de cada uma das nações, que se dá através da média aritmética entre os números normalizados, ou seja, da soma do número índice de cada variável dividida pela soma do número de variáveis. O resultado dessa operação matemática denomina-se indicador de proteção (IP). Cada país obterá o seu IP com base nas informações coletadas nas variáveis escolhidas. A fórmula matemática eleita para calcular o indicador de proteção garante que, quanto mais próximo de 1, maior é a proteção dada ao trabalhador em seu respectivo país, sendo o inverso (de que quanto mais próximo de 0, mais flexível é o país) verdadeiro.

O objetivo do IP extraído de uma média aritmética é identificar países com legislação mais protetora ou menos protetora, sem atribuir juízo de valor ao número encontrado. Ou seja, o objetivo não é atribuir graus de importância subjetivos às variáveis, mas somente identificar países flexíveis e países protetores para posterior confronto e análises comparativas com as variáveis sócioeconômicas.

Considerando que às variáveis do grupo 2, quando não observadas em um respectivo país, é atribuído valor 0, a normalização das variáveis do grupo 1 faz com que cada um dos oito valores somados no dividendo da equação seja 1 ou menor que 1. Enquanto na parte inferior, o divisor será sempre a somatória do número de variáveis, ou seja, oito. Dessa forma, a média aritmética do IP será sempre superior a 0 e inferior a 1 em todos os países. O método acima está demonstrado na equação abaixo, criada para o cálculo do IP de cada país:

$$IP = \frac{Lm_{0,t} + Lp_{0,t} + Fe_{0,t} + Fg_{0,t} + Ct_{0,t} + Lh_{0,t} + Ss_{0,t} + Sd_{0,t}}{n} \quad (3)$$

Somente depois de normalizar cada variável para cada país é que foi possível calcular o IP dos países.

Quadro 4 - Ranking do indicador de proteção dos países

Posição	País	IP	Posição	País	IP	Posição	País	IP
1°	Eslovênia	0,729	33°	Fed. Russa	0,493	65°	Vietname	0,432
2°	Estônia	0,628	34°	Dinamarca	0,49	66°	Guatemala	0,432
3°	Maurícia	0,594	35°	Moldávia	0,488	67°	Camboja	0,431
4°	Reino Unido	0,584	36°	Guiana	0,488	68°	Moçambique	0,431
5°	Brasil	0,583	37°	Malta	0,486	69°	Catar	0,43
6°	Islândia	0,582	38°	Chade	0,485	70°	Bósnia e Herzegovina	0,429
7°	Paraguai	0,574	39°	Armênia	0,484	71°	Peru	0,428
8°	Angola	0,57	40°	Suécia	0,482	72°	Barém	0,425
9°	Croácia	0,564	41°	Áustria	0,481	73°	Turquia	0,424
10°	Equador	0,562	42°	Venezuela	0,475	74°	Tanzânia	0,422
11°	Argentina	0,557	43°	Chipre	0,471	75°	China	0,42
12°	Chile	0,553	44°	Sérvia	0,471	76°	Fiji	0,42
13°	Mauritânia	0,548	45°	Luxemburgo	0,469	77°	Bahamas	0,419
14°	Uruguai	0,547	46°	Letônia	0,469	78°	Albânia	0,419
15°	República Dominicana	0,545	47°	Benim	0,466	79°	Egito	0,417
16°	Indonésia	0,542	48°	Bélgica	0,464	80°	Mongólia	0,416
17°	França	0,538	49°	Argélia	0,464	81°	Iémen	0,416
18°	Noruega	0,527	50°	Botsuana	0,464	82°	Bolívia	0,414
19°	México	0,525	51°	Marrocos	0,463	83°	Nova Zelândia	0,412
20°	Irlanda	0,523	52°	Bangladeche	0,463	84°	Arábia Saudita	0,412
21°	Lituânia	0,521	53°	Suíça	0,462	85°	Brunei	0,411
22°	Finlândia	0,519	54°	Romênia	0,457	86°	Koweit	0,407
23°	Nicarágua	0,516	55°	Burundi	0,456	87°	Afeganistão	0,407
24°	Bulgária	0,515	56°	Líbia Jamahira	0,449	88°	Malavi	0,407
25°	República Tcheca	0,514	57°	Montenegro	0,447	89°	Laos	0,402
26°	El Salvador	0,513	58°	Irã	0,447	90°	Nepal	0,401
27°	Espanha	0,51	59°	Alemanha	0,445	91°	Lesoto	0,401
28°	Austrália	0,499	60°	Camarões	0,444	92°	Barbados	0,399
29°	Eslováquia	0,499	61°	África do Sul	0,443	93°	Jamaica	0,399
30°	Hungria	0,499	62°	Guiné	0,44	94°	Mali	0,399
31°	Portugal	0,497	63°	Cabo Verde	0,438	95°	Congo	0,397
32°	Itália	0,495	64°	Canadá	0,437	96°	Cuba	0,395

(continua)

Posição	País	IP	Posição	País	IP	Posição	País	IP
97°	Jordânia	0,391	116°	Tajiquistão	0,347	135°	Haiti	0,276
98°	Tunísia	0,391	117°	Senegal	0,343	136°	Singapura	0,274
99°	Iraque	0,391	118°	Ucrânia	0,34	137°	Honduras	0,266
100°	Macedônia	0,391	119°	Tailândia	0,339	138°	Zâmbia	0,263
101°	Costa Rica	0,388	120°	Uzbequistão	0,331	139°	Seicheles	0,259
102°	Japão	0,384	121°	Gabão	0,33	140°	Uganda	0,256
103°	Polônia	0,382	122°	Coreia do Sul	0,321	141°	Costa do Marfim	0,246
104°	Grécia	0,375	123°	Paquistão	0,316	142°	Malásia	0,244
105°	Cazaquistão	0,374	124°	Togo	0,312	143°	Estados Unidos	0,243
106°	Filipinas	0,372	125°	Nampíbia	0,311	144°	Popua, Nova Guné	0,243
107°	Líbano	0,369	126°	Omã	0,308	145°	Trindade e Tobado	0,239
108°	Azerbaijão	0,368	127°	Quênia	0,308	146°	Nigéria	0,226
109°	Índia	0,368	128°	Emirados Árabes Unidos	0,303	147°	Ruanda	0,225
110°	Rep. Centro Africana	0,36	129°	Panamá	0,302	148°	Gâmbia	0,219
111°	Geórgia	0,357	130°	Síria, República	0,295	149°	Zimbabué	0,218
112°	Quirguizistão	0,357	131°	Madagáscar	0,295	150°	Serra Leoa	0,205
113°	Antígua e Barbuda	0,356	132°	Etiópia	0,294	151°	Sri Lanca	0,191
114°	Mianmar	0,352	133°	Gana	0,291	152°	Suazilândia	0,182
115°	Israel	0,348	134°	Sudão	0,279			

Fonte: Elaborado pelo autor

Assim, é importante observar que foram necessários oito cálculos de normalização para encontrar o IP de um único país, além de posteriormente o cálculo do próprio IP do referido país. Portanto, são nove equações por país.

Os resultados dos cálculos foram resumidos, conforme apresentamos no Quadro 4, no qual consta a informação do indicador de proteção calculado de cada país, ranqueando do mais protetor para o menos protetor entre os 152 pesquisados. Como a base de dados é composta de 152 países, e cada país obteve nove equações matemáticas, a multiplicação dos nove cálculos de normalização pelos 152 países totalizou 1.368 (um mil trezentos e sessenta e oito equações). Todos esses cálculos estão nos apêndices, ao final desta tese.

Conforme os resultados apresentados no quadro 4, observamos que o país com legislação trabalhista mais protetora do mundo, considerando-se a amostra dos 152 países, é a Eslovênia, com IP de 0,729, Enquanto que o país com legislação mais flexível, ocupando o último lugar, é a Suazilândia, com IP de 0,182. As análises dos resultados serão aprofundadas na próxima seção. As análises dos resultados demonstrados no quadro 4 serão aprofundados no capítulo 7, juntamente com as correlações dos dados socioeconômicos.

Uma vez alcançado o indicador de proteção de cada país, pode-se calcular o indicador de proteção de cada região e finalmente a média de proteção mundial. Esses indicadores foram calculados a partir da soma do IP de cada país dividido pelo número de países de uma determinada região. E, por fim, para que fosse calculado o IP mundial, procedeu-se à soma do IP de cada um dos 152 países dividido por 152.

O objetivo de identificar o IP regional é permitir comparações entre regiões protetoras e regiões flexíveis em relação ao IP mundial, fazendo um contraponto com o grau de desenvolvimento dessas respectivas regiões. As equações para o cálculo do IP regional e do IP mundial serão apresentadas a seguir:

$$IP_{região} = \frac{IP_{país\ 1} + IP_{país\ 2} + \dots + IP_{país\ n}}{n_{região}} \quad (4)$$

$$IP_{Mundial} = \frac{IP_{país\ 1} + IP_{país\ 2} + \dots + IP_{país\ n}}{152} \quad (4)$$

Contudo, diante da realidade de que a densidade populacional é muito diferente entre as regiões do mundo, foi construído um IP regional e um IP mundial ponderados pela densidade populacional de cada país, com a finalidade de identificar possíveis alterações comparativas nos IP, levando em conta a densidade populacional. Com o IP ponderado também é possível identificar se a maior parte da população mundial vive em regiões flexíveis ou protetoras em termos de legislação trabalhista.

O $IPp_{região}$ é calculado a partir da média da multiplicação do indicador de proteção (IP) de cada país pela população do respectivo país (P) pelo número total de habitantes da região (n). A equação para o cálculo do IP regional ponderado pela população está demonstrada abaixo:

$$IPp_{região} = \frac{IP_{país1}P_{país1} + IP_{país2}P_{país2} + \dots + IP_{paísn}P_{paísn}}{n_{região}} \quad (5)$$

Por fim, podemos calcular o IP mundial ponderado pela população. O $IPp_{mundial}$ é calculado de forma semelhante ao $IP_{região}$, a partir da média da multiplicação do indicador de proteção (IP) de cada país pela população do respectivo país (P) pelo número total de habitantes dos países (n). O que difere o $IP_{mundial}$ do $IP_{região}$ é a quantidade de países

contemplados, já que enquanto o $IP_{região}$ se restringe aos países de cada região o $IP_{mundial}$ contempla todos os IP de todos os países cujos dados foram coletados neste trabalho. A equação para o cálculo do IP mundial ponderado pela população está demonstrada a seguir.

$$IP_{mundial} = \frac{IP_{país1}P_{país1} + IP_{país2}P_{país2} + \dots + IP_{paísn}P_{paísn}}{n_{mundial}} \quad (6)$$

Após a apresentação metodológica e a realização dos cálculos, na próxima seção, será apresentada uma análise exploratória do indicador de proteção e das regiões mundiais. O resultado dos cálculos do IP regional, IP mundial e das ponderações por densidade demográfica serão demonstrados, na próxima seção, juntamente com suas respectivas análises.

6 ANÁLISE DAS REGIÕES FLEXÍVEIS E PROTETORAS NO MUNDO

Conforme citado nas seções anteriores, foram coletadas informações referentes à proteção da legislação trabalhista em países de todos os continentes. De posse do resultado calculado dos IP de cada país, apresentados na seção anterior, e a fim de facilitar as análises regionais, os 152 países foram agrupados em 10 regiões. O continente europeu foi subdividido entre Europa e Europa Oriental. A subdivisão foi adotada, porque as regiões apresentam características diferentes. Além disso, na parte oriental do continente europeu, a maioria dos países passaram pela experiência do socialismo. Com a divisão estabelecida neste estudo, poderemos verificar se a proteção nessa região é maior ou menor que na parte ocidental, ou seja, naqueles países que não passaram pela mesma experiência e que optamos por agrupar como “europa”. A informação de quantos e quais países compõem cada região estão nos apêndices A e B, ao final desta tese:

Localização geográfica em regiões:

- 1=Europa;
- 2=Europa Oriental;
- 3=Ásia Oriental;
- 4=Ásia Ocidental;
- 5=África do Norte;
- 6= África do Sul;
- 7=América do Norte;
- 8=América Central;
- 9=América do Sul;
- 10=Oceania

Sendo assim, antes de entrar nas análises e avaliações exploratórias entre proteção trabalhista e dados socioeconômicos, apresentaremos as análises das regiões continentais flexíveis e protetoras com base no IP regional calculado. As análises comparativas das regiões tornam-se possíveis através do IP regional e do IP mundial, cuja construção está demonstrada na seção 5.2. As comparações dão-se de duas formas: primeiramente, com média simples, em que se somaram todos os IPs e se dividiu o resultado pelo número de países e, posteriormente, com médias ponderadas pela densidade populacional. O objetivo do uso da ponderação

populacional é identificar níveis de proteção das regiões demográficas onde se encontram as maiores porções da população mundial. Outro objetivo é realizar análises comparativas com base no *ranking* entre regiões protetoras e flexíveis, com e sem ponderação.

Observamos, na Tabela 4, que as três regiões mais protetoras são a América do Sul, com 0,518, seguida da Europa ocidental com, 0,503, e da Europa Oriental, com 0,479, todas com significativos desvios acima da média mundial. A Europa ocidental e a América do Sul apresentam desvios acima de 20% em relação à média mundial que, conforme metodologia aplicada, ficou em 0,414.

Tabela 4 - Proteção por continente

Continentes	População (bilhões)	Ind. De Proteção	Diferença em relação à média	Desvio em relação à média em porcentagem
Europa	0,40131	0,503	0,09	21%
Europa Oriental	0,31141	0,479	0,07	16%
Ásia Oriental	2,01552	0,369	-0,04	-11%
Ásia Ocidental	0,8775	0,385	-0,03	-7%
África do Norte	0,21342	0,410	0,00	-1%
África do Sul	0,84542	0,360	-0,05	-13%
América do Norte	0,35799	0,340	-0,07	-18%
América Central	0,20845	0,398	-0,02	-4%
América do Sul	0,3653	0,518	0,10	25%
Oceania	0,03675	0,393	-0,02	-5%
Média Mundial		0,414	0,10	

Fonte: Elaborado pelo autor

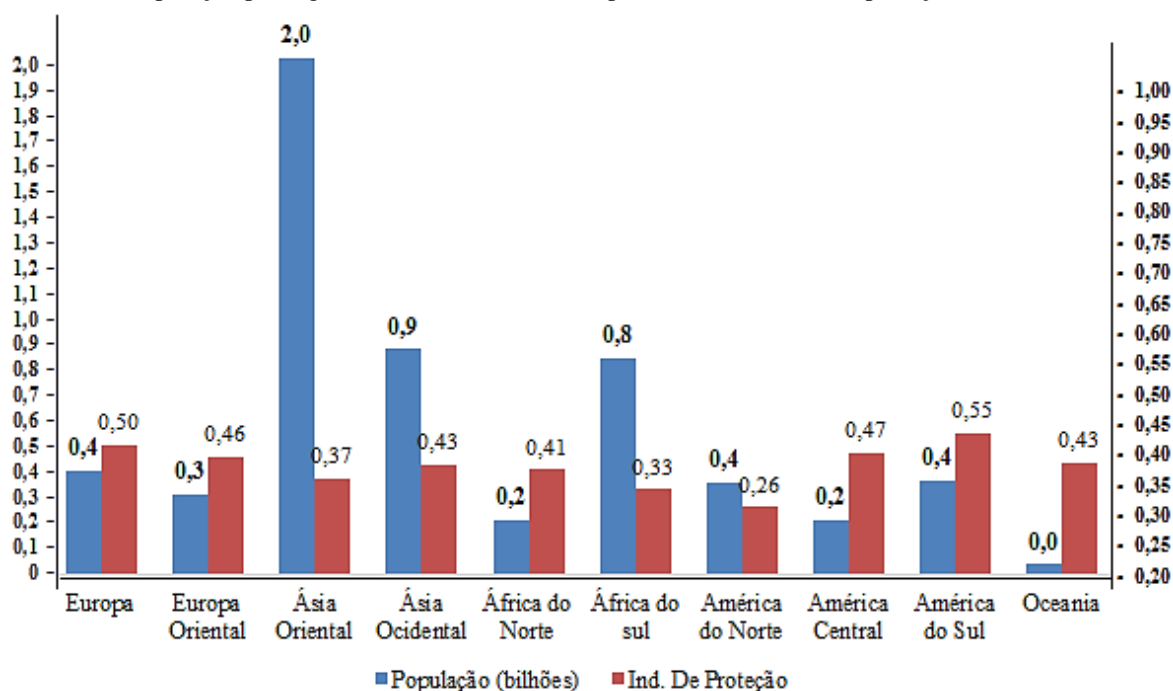
Tratando-se de flexibilidade, as regiões mais flexíveis do mundo são a América do Norte, com 0,340, seguida da África do Sul, com 0,360, e, por fim, da Ásia Oriental, com 0,369. Essas regiões apresentam desvios de 20% abaixo da média mundial, sendo que o maior desvio encontra-se na América do Norte, com 18% abaixo da média.

A média mundial e a média por continente, apresentadas na Tabela 4, foram formadas de médias sem ponderação. Todavia, a densidade populacional é diferente entre as regiões, e até mesmo dentro das regiões, conforme podemos observar no Gráfico 2. No mesmo gráfico, observamos as diferenças de nível populacional e de proteção nas dez regiões destacadas. A Ásia Oriental caracteriza-se como a maior densidade populacional e apresenta uma das menores médias de proteção trabalhista no mundo.

Considerando os dados do Gráfico 2, é possível identificar que, das dez regiões selecionadas, praticamente metade da população mundial concentra-se em três delas (Ásia Oriental, Ásia Ocidental e África do sul) sendo que, em duas delas (Ásia Oriental e África do Sul), o IP está abaixo da média mundial, enquanto que a Ásia Ocidental tem IP de 0,43,

próximo da média mundial de 0,41. Portanto, é possível afirmar que, ao somar a população da América do Norte com as regiões acima indicadas, a maior parte da população mundial vive em países e continentes cuja legislação trabalhista pode ser considerada flexível, por estar abaixo da média mundial.

Gráfico 2 - População por regiões continentais e seus respectivos indicadores de proteção



Fonte: Elaborado pelo autor

Considerando essa realidade, observamos, na Tabela 5, os mesmos dados da Tabela 4, porém, com média ponderada pela população dos países (a descrição do cálculo consta na metodologia, apresentada na seção 5). Percebemos por meio das informações recalculadas da Tabela 5 que não houve alterações na ordem das regiões flexíveis e protetoras. A média do indicador de proteção poderia ser ponderada por outras variáveis, contudo, o objetivo dessa ponderação é esclarecer se o mundo apresentaria média de proteção maior ou menor, considerando a densidade populacional, e também se seriam alteradas as médias comparativas entre as regiões estabelecidas.

Tabela 5 - Proteção por continente com média ponderada

Continentes	População (bilhões)	Ind. De Proteção	Diferença em relação à média	Diferença em relação à média em porcentagem
Europa	0,40131	0,504	0,11	26%
Europa Oriental	0,31141	0,457	0,06	15%
Ásia Oriental	2,01552	0,373	-0,03	-7%
Ásia Ocidental	0,8775	0,426	0,03	7%
África do Norte	0,21342	0,408	0,01	2%
África do Sul	0,84542	0,332	-0,07	-17%
América do Norte	0,35799	0,262	-0,14	-34%
América Central	0,20845	0,473	0,07	19%
América do Sul	0,3653	0,549	0,15	38%
Oceania	0,03675	0,434	0,04	9%
Média Mundial		0,399	0,10	

Fonte: Elaborado pelo autor

As alterações significativas visualizadas na Tabela 5 ficam por conta dos desvios em relação à média, em especial na América do Sul, que saltou de 25% para 38% mais protetora em relação à média mundial, e na Europa, que aumentou seu desvio para 26% mais protetora em relação à média mundial. Da mesma forma, a América do Norte alterou seu desvio de 18% para 34% mais flexível em relação à média mundial ponderada.

Observamos também, com os dados das Tabelas 4 e 5, que não é possível estabelecer relação entre regiões desenvolvidas e em desenvolvimento com níveis de proteção trabalhista, pois existem regiões desenvolvidas com características protetoras e outras com características flexíveis, da mesma forma que existem regiões em desenvolvimento protetoras e também flexíveis. As análises serão aprofundadas e descritas nas próximas seções.

A Figura 2 apresenta o mapa mundial, ilustrando o nível de proteção nos países, divididos em quatro partes proporcionais. Essa mesma divisão de ranking em quartis Será utilizada na próxima seção, nas análises exploratórias. Os países de cor azul escura são os países do primeiro quartil (os mais protetores do mundo, com indicadores de proteção acima de 0,48), e estão listados na Tabela 6, apresentando importante concentração na Europa e na América do sul.

Os países com cor azul clara são os países do segundo quartil da Tabela 7, considerados de média proteção, e apresentam indicadores entre 0,42 e 0,48, dispersos em todos os continentes.

Os países em cor laranja representam o terceiro quartil, considerado de média flexibilidade por estarem próximos e abaixo da média mundial, com indicadores entre 0,35 e 0,42, destacando-se, nesse grupo, grande concentração no continente asiático, conforme Tabela 8.

- c) A América do Sul, continente com países predominantemente em desenvolvimento, caracteriza-se como uma região continental protetora;
- d) A China, segunda maior economia mundial e país mais populoso do mundo, está entre os países de média proteção, muito próxima da média mundial;
- e) Os EUA, maior economia do mundo, pode ser considerado um país de legislação flexível;
- f) O continente africano, considerado o mais pobre do mundo, tem apenas três países considerados protetores.

A análise das regiões protetoras e flexíveis, feita com a ajuda da Figura 2 e das Tabelas 4 e 5, são relevantes, pois servirão de auxílio para o entendimento das correlações que serão estabelecidas entre os dados sócioeconômicos e os indicadores de proteção.

6.1 Justificativa e escolha das variáveis socioeconômicas

Após a escolha e a justificativa das variáveis que compõem a construção do indicador de proteção das legislações trabalhistas e realizadas as análises das regiões protetoras e flexíveis, apresentamos as variáveis socioeconômicas. Tais variáveis foram escolhidas a fim de estabelecer padrões comparativos sobre proteção *versus* flexibilização, no mercado de trabalho, com crescimento e desenvolvimento social e econômico.

Alguns desses indicadores têm maior conotação social e maior impacto na qualidade de vida do trabalhador, outros são puramente econômicos, cujos impactos podem se dar de forma indireta. É importante salientar que alguns desses indicadores têm comportamento cíclico, em especial, desemprego e dívida pública. Tais variáveis apresentam alterações de níveis no decorrer do tempo. Assim, as correlações foram estabelecidas no momento em que o dado foi coletado, não sendo possível considerar o efeito cíclico. Abaixo, seguem as variáveis escolhidas e justificadas para estabelecer as correlações.

6.1.1 Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)

Trata-se de um importante indicador para avaliar a qualidade de vida e o desenvolvimento humano e econômico da população de um país. O indicador é concebido e divulgado pela ONU com base nos dados do Programa das Nações Unidas para o

Desenvolvimento (PNUD). Assim, a fonte da coleta dos dados dessa variável são os relatórios da própria ONU. Na prática, o IDH é um índice composto que considera três outros indicadores: Saúde, no que se refere à longevidade e à vida saudável; Educação, no que diz respeito ao acesso ao conhecimento, média de anos de estudo de adultos e escolaridade das crianças; Renda, no que tange a padrão de vida; e Renda Bruta nacional (RNB), considerando a Paridade do Poder de Compra (PPC) por habitante. O IDH tem variação de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1 maior é o desenvolvimento e quanto mais próximo de 0 menor é o desenvolvimento.

O IDH foi criado pelos economistas Amartya Sen e Mahbub Ul Haq e foi adotado pela ONU para avaliar o desenvolvimento humano. Conforme referencial teórico da seção 1, Sen (2001) e Haq (2008) afirmaram que o desenvolvimento deve ir muito além da acumulação de riqueza e crescimento, devendo estar relacionado sobretudo à melhora da condição de vida das pessoas, desfrutando de maior liberdade. Assim, o objetivo básico do desenvolvimento é ampliar a capacidade de fazer escolhas dos indivíduos e criar um ambiente que permita às pessoas usufruírem de uma vida longa, saudável e criativa, de forma que as pessoas passem a ocupar o papel central no processo de desenvolvimento, atendendo as suas expectativas individuais. Com isso, o foco da economia voltado para a contabilidade da renda e para o crescimento do produto é desviado para o desenvolvimento humano.

Dessa forma, é relevante identificar as relações que envolvem o mercado de trabalho com o desenvolvimento humano. Conforme observado na revisão de literatura, Martins (2010) coloca que, embora emprego e mercado de trabalho sejam uma discussão de foro econômico, têm impactos diretos na vida pessoal de cada indivíduo, aferindo níveis de qualidade de vida. Prado (2006) também estabeleceu ligação entre trabalho e emprego e desenvolvimento humano, ao afirmar que existe uma relação direta entre a realização pessoal e o emprego das potencialidades. Por fim, Iamanoto (2013) também observou que a qualidade de vida do trabalhador está diretamente vinculada com trabalho digno e remuneração adequada, propiciando seu bem-estar individual.

Dessa forma, considerando que o IDH é o indicador que mensura o desenvolvimento humano, cujo foco é voltado para o indivíduo, e que o mercado de trabalho tem impactos diretos no bem-estar individual do ser humano, justifica-se a escolha do IDH como uma variável importante na avaliação correlativa e comparativa entre os países com o mercado de trabalho flexível ou protetor.

6.1.2 Coeficiente de Gini

O coeficiente de Gini é uma ferramenta matemática desenvolvida pelo estatístico italiano Corrado Gini, em 1912. Seu objetivo é mensurar a desigualdade em qualquer amostra numérica. Por sua eficiência em demonstrar as diferenças, foi adotada como método para avaliar a distribuição de renda nos países.

De forma semelhante ao IDH, o coeficiente de Gini também apresenta variação de zero a um, porém, invertida. No caso quanto mais próximo de 0, mais igual é a renda dos cidadãos de um determinado país, logo quanto mais próximo de 1, maior a concentração de renda e, conseqüentemente maior, é a desigualdade na distribuição de renda desse determinado país.

Assim, justifica-se a escolha dessa variável e a identificação de sua relação com os níveis de proteção ao trabalhador. Afinal, a desigualdade leva à privação das pessoas que possuem menor renda e à diminuição da margem das escolhas e, portanto, do grau de liberdade. Sen (2001) afirma que a privação de liberdade impede que as pessoas façam o mínimo que gostariam ao longo da vida. Essa privação está vinculada à incapacidade das pessoas de obterem a aquisição dos recursos necessários que lhe permitam maior grau de liberdade. Assim, a pobreza como fruto da desigualdade, além de privar o ser humano da liberdade, amplia a noção de pobreza, uma vez que fica à mostra para o trabalhador sua incapacidade de aquisição de recursos, não por falta de trabalho, mas pela desigualdade de renda. Considerando que a pobreza também está relacionada com a noção de privação, a desigualdade agrava o sentimento de pobreza do trabalhador.

Contudo, a discussão da distribuição de renda é anterior à abordagem do desenvolvimento humano. Hoffmann (1999) observa que a distribuição de renda refere-se à maneira pela qual a renda nacional é repartida entre as várias categorias de pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para a sua produção. O autor observa que, no campo da teoria econômica, a distribuição de renda sempre ocupou lugar de destaque na literatura. A escola clássica e marxista procurou compreender as leis econômicas que regulavam os níveis salariais, os lucros e a renda da terra. Isso também se mostrou latente na escola neoclássica, ao dar foco na remuneração dos fatores.

Barros, Henrique e Mendonça (2001) anotam que embora a distribuição de renda seja um assunto que acompanha o processo histórico do desenvolvimento e de amplo debate, ela ganha maior destaque no estudo da pobreza. O autor observa que a pobreza não pode ser definida de forma única e universal, tampouco unidimensional. Contudo, pode-se afirmar que

a pobreza refere-se a situações de carência em que os indivíduos não conseguem manter um padrão mínimo de vida condizente com as referências socialmente estabelecidas em um contexto histórico. Assim, a pobreza tem relação direta com a insuficiência de renda. O autor conclui que, no caso brasileiro, a pobreza não está na escassez absoluta ou relativa de recursos, mas no enorme grau de desigualdade de distribuição desses recursos. Ainda de acordo com o autor, o Brasil não é um país pobre, mas é um país com muitos pobres.

Ainda no campo da distribuição de renda, Ramos (1995) afirma que se trata de uma variável de natureza estrutural e que, portanto, as ações exigem um espaço prolongado de tempo para a obtenção de resultado. O autor ainda observa uma distribuição de renda tão desigual como a brasileira traz consequências efetivamente agudas no campo social, sendo necessárias medidas que propiciem uma redução no grau dessa injustiça distributiva. Nesse sentido, o autor coloca que uma valorização do salário-mínimo seria uma ação conjuntural de curto espaço de tempo, que se apresenta como uma ferramenta atenuante do problema.

Enfim, ao abordarmos o mercado de trabalho em suas vertentes flexíveis ou protetoras, a distribuição de renda é um indicativo importante para mensurar o grau de desenvolvimento humano, econômico e social e suas interações com o mercado laboral. Assim, justifica-se a escolha de Coeficiente de Gini, como principal indicativo para mensurar a distribuição de renda e sua análise comparativa com proteção ou flexibilidade trabalhista, diante da importância do tema.

6.1.3 Desemprego

Antes de justificar propriamente a escolha da variável desemprego, é importante resgatar o referencial teórico, mais precisamente o capítulo dois, em que foi apresentada a diferenciação entre emprego e trabalho, bem como a forte relação entre os dois. De acordo com Reinert (2014), trabalho é uma atividade social, necessária ao progresso material e moral da humanidade. O trabalho é tão antigo quanto a humanidade. Pode-se dizer que quando o homem tomou consciência de sua individualidade, também tomou consciência do trabalho como atividade indispensável para a sua sobrevivência e seu progresso. Portanto, o trabalho é uma atividade inerente à condição humana e sempre existiu, independentemente do modo de produção.

Ainda de acordo com Reinert (2014), o emprego, da forma que dominamos em nossa contemporaneidade, é algo específico do modo de produção capitalista estabelecendo-se como

elo formal entre o trabalhador e o modo de produção. Esse elo estabelece-se em um ambiente livre, onde o trabalhador tem o livre arbítrio de escolher em qual organização do modo de produção deseja se formalizar, tendo a organização a liberdade de empregá-lo ou não. Ainda de acordo com o autor, as questões econômicas, quer estruturais, quer conjunturais irão definir o grau de liberdade de escolha de ambas as partes, sendo, portanto, uma liberdade condicionada às questões de ordem econômica.

Alinhado com esse entendimento, Garraty (1978) colabora com a ideia, ao afirmar que, mediante o grau de urbanização do século XX, a divisão social do trabalho e os avanços tecnológicos, característicos do modo de produção capitalista, o emprego subjugou o trabalho, colocando-se como o principal espaço para sua realização. Ou seja, em nossos tempos, salvas as exceções da informalidade ou do subemprego, o trabalhador do meio predominantemente urbano vê-se impossibilitado de trabalhar quando em situação de desemprego, e não podendo trabalhar, sua sobrevivência e seu progresso ficam ameaçados.

Desemprego significa a condição da pessoa sem algum meio aceitável para ganhar a vida, enquanto que os desempregados são pessoas capazes de trabalhar para satisfazer suas necessidades, mas que se encontram ociosas, independentemente de sua vontade de trabalhar ou do que elas possam realizar enquanto trabalho, a fim de atender suas necessidades (GARRET, 1978, p. 166).

Assim, a variável desemprego coloca-se como uma das mais importantes desta pesquisa. O emprego é de extrema relevância para o trabalhador, pois é uma forma de utilização do trabalho, em que a mão de obra humana coloca-se como fator fundamental na geração de riqueza. A remuneração advinda desse fator de produção garante renda para sua subsistência, conforme visto anteriormente.

Dessa forma, o desemprego caracteriza-se pela não utilização desse fator de produção, que compromete sobremaneira a sobrevivência do ser humano, podendo levar ao empobrecimento acelerado dos trabalhadores via privação de bens materiais e de liberdade para suas escolhas mínimas necessárias. De acordo com Reinert (2014), as consequências do desemprego podem ser devastadoras, tanto do ponto de vista da pessoa do desempregado e de sua família quanto do ponto de vista social e político. A conta do desemprego, direta ou indiretamente, é paga por todos seja através de aumento de impostos para cobrir despesas como salário-desemprego, seja via outras despesas sociais decorridas desse fenômeno.

Ainda de acordo com Reinert (2014), estudos comprovam que o desemprego aumenta os problemas relacionados com a saúde física e mental do trabalhador, fazendo com que se acentue a procura pelos serviços sociais. Também há comprovação de que a violência e o

crime, de um modo geral, estão diretamente relacionados com o desemprego. Ainda pode provocar a radicalização na política, tanto à direita quanto à esquerda, bem como ampla desorganização familiar e social.

O desemprego também foi alvo de intensa discussão teórica. Marx (2004) considera os desempregados como exército industrial de reserva. Keynes (1982) coloca o desemprego como elemento relevante na teoria geral. Autores clássicos do desenvolvimento, como Rosenstein-Rodan (1969), por sua vez, defendem a necessidade de retirar trabalhadores do desemprego disfarçado, a fim de aumentar suas rendas. Meier (1953) relaciona o desenvolvimento limitado à necessidade de aumentar a demanda interna, só possível através do aumento do emprego. Lewis (1954) ressalta o problema da oferta de mão de obra ilimitada e Kuznets (1954) afirma que o significado do subdesenvolvimento é o fracasso em proporcionar um nível de vida razoável à população, sendo que a falta de renda pode explicar a miséria advinda do desemprego.

Assim, o desemprego elevado, além de ser sinônimo da falta de crescimento econômico, também aumenta as demandas de gastos sociais por parte do Estado, ampliando a demanda por programas sociais em detrimento de investimentos em infraestrutura e ciência e tecnologia, o que, por sua vez, compromete o crescimento sustentável, estabelecendo um círculo vicioso negativo. Com o desemprego, a renda destinada ao consumo também é diminuída e, conseqüentemente, é reduzido o nível de atividade econômica, gerando ainda mais desemprego.

Singer (1996) reafirma que o emprego assalariado, embora não seja o único, é o modo mais recorrente dos trabalhadores ganharem a vida, em especial os pobres. Observa que o chamado exército industrial de reserva exerce a mesma função das mercadorias que sobram nas prateleiras, fazendo com que seus preços baixem, no caso, os salários. O autor também coloca que as políticas fiscais e monetárias, com seus reflexos conjunturais, têm o objetivo de regulação, para que a economia não se sobreaqueça, diminuindo o estoque do exército industrial de reserva, mas também não se arrefeça a ponto de diminuir os salários comprometendo a renda destinada ao consumo.

Com base nos argumentos postos, justifica-se a escolha da variável desemprego e da relação com a flexibilidade e a proteção da legislação trabalhista no mercado de trabalho, por serem relevantes tanto para a ótica do capital quanto para a do trabalhador, anteriormente especificadas.

Contudo, é importante observar que o desemprego é uma variável cíclica. Portanto, seus níveis se alternam ao longo do tempo. Essa característica depende de muitos fatores, além de uma estrutura de legislação trabalhista protetora ou flexível.

6.1.4 Salário-mínimo

O salário-mínimo é uma variável que poderia constar entre as variáveis que formaram o indicador de proteção, afinal ele é claramente uma forma de proteger a remuneração mínima do trabalhador que dentro da formalidade não pode ser menor. Contudo, optamos por deixar essa variável no grupo das socioeconômicas. Essa opção justifica-se porque o salário-mínimo extrapola as questões trabalhistas, representando também uma importante ferramenta de combate à pobreza, influenciando a remuneração dos trabalhadores na informalidade, além de envolver questões previdenciárias.

O salário mínimo tem uma amplitude não só econômica e trabalhista, mas também social e de grande relevância, em especial, no que se refere a questões distributivas. Essa relevância decorre por configurar-se no valor mais baixo que os empregadores podem legalmente pagar aos trabalhadores pelo tempo e esforço gastos na produção de bens e serviços. De acordo com Ramos (1995), embora os determinantes da distribuição de renda sejam de natureza estrutural, fazendo com que a obtenção de resultado duradouro exija prolongado espaço de tempo, a urgência na obtenção de resultados torna-se necessária em situações emergenciais. Nessas situações, o salário-mínimo é a ferramenta de uso mais recorrente, pois, embora sabiamente seus efeitos sejam incapazes de corrigir situações estruturais, pode representar um alívio imediato em situações agudas para os trabalhadores.

Também de acordo com Ramos (1995), o salário-mínimo tem efeito atenuador da pobreza, pois abrange, em sua maioria, os trabalhadores de baixa ou sem nenhuma qualificação. Ademais, no caso do Brasil, é a mínima remuneração aos inválidos ou aos aposentados, cuja trajetória de vida culminou nessa situação. Ramos e Reis (1993) constatam que, embora o salário-mínimo seja a remuneração mínima para quem está dentro da formalidade, ele também exerce uma influência na remuneração do trabalho informal, na medida em que o trabalhador não qualificado que labora na informalidade observa o mínimo pago no primeiro degrau da formalidade.

Além da importância social em si e da influência sobre a remuneração do trabalho informal, o salário-mínimo também influencia os demais níveis de salário, uma vez que os

trabalhadores de maior qualificação observam a remuneração dos menos qualificados ao precificar seus ganhos. Já os empregadores, por necessitarem de mão de obra qualificada, oferecem níveis de salários superiores em relação aos menos qualificados (RAMOS, 1995).

Assim, justifica-se a escolha da variável salário-mínimo, por sua grande relevância social na vida do trabalhador. Devemos notar que essa variável é normalmente estipulada pelos governos, sendo uma intervenção direta nas relações econômicas de oferta e demanda por mão de obra, pois ninguém pode comprar ou vender o fator mão de obra por um valor inferior ao definido por lei. As interações do salário-mínimo com os níveis de proteção ou de flexibilização das leis trabalhistas mostram-se relevantes, dada a sua importância nas relações laborais.

Embora exista a interpretação de que o salário-mínimo foi instituído com base nas necessidades mínimas do trabalhador, na verdade, ele surgiu como uma proposta para controlar a proliferação de estabelecimentos que apresentavam condições deploráveis de remuneração nas indústrias manufatureiras. Contudo, é importante salientar que, de acordo com Ramos e Reis (1993), apesar de os benefícios do salário-mínimo serem largamente aceitos como desejáveis, existem opositores afirmando que, se o valor do salário mínimo fosse de fato uma ferramenta capaz de diminuir a pobreza, ele poderia representar um agravante do desemprego.

A coleta das informações da variável salário-mínimo apresentou algumas dificuldades, tendo em vista que alguns países adotam um valor por hora e outros, por semana, e outros ainda, mensal. Buscando a padronização mínima da variável, os dados foram retirados do site *Trading Economics* e convertidos todos para dólares com soma anual, considerando a jornada de trabalho também definida por lei dos 152 países constantes deste trabalho.

6.1.5 PIB per capita

À soma de todas as riquezas produzidas internamente de um país convencionou-se chamar de PIB. Quando se divide a soma dessas riquezas pelo número de habitantes de um determinado país, temos o PIB per capita, também conhecido como renda per capita. De acordo com Lacerda (2015), esse indicador embora seja simplório e desconsidere fatores importantes como a distribuição de renda, é um indicador relevante no desenvolvimento econômico.

Justifica-se a escolha dessa variável e suas relações com o mercado de trabalho, uma vez que é muito comum atrelar-se a geração de emprego e renda ao crescimento do PIB. Todavia, também é importante observar que o crescimento do PIB per capita nem sempre acompanha o crescimento do PIB, uma vez que é preciso considerar a variação do crescimento populacional. Apenas haverá crescimento do PIB per capita quando o crescimento do PIB for superior ao crescimento populacional. Sendo assim, se o PIB crescer menos que a população, embora apresente crescimento, pode haver queda no valor do PIB per capita.

Lacerda (2015) afirma que, embora não se possa desprezar a questão distributiva, o indicador do PIB per capita revela condições importantes para a melhora do padrão de vida da população, haja vista que, antes de distribuir, é preciso ter o que distribuir. Isso não dispensa a possibilidade de que a distribuição das riquezas possa ocorrer ao longo do crescimento. Em qualquer das situações, o crescimento do PIB per capita é indispensável para a melhoria da qualidade de vida das pessoas. O autor observa que, no caso brasileiro, o PIB per capita cresceu em média 2,8%, entre os anos de 2003 e 2010. Se esse crescimento tivesse se mantido, a renda per capita brasileira teria dobrado e chegado ao patamar dos países desenvolvidos em 26 anos. Contudo, entre os anos 2011 e 2014, o PIB per capita cresceu apenas 1,2% em média. Assim, o tempo de 26 anos passou para 59 anos, tendendo a piorar com a crise de 2015. Dessa forma, fica latente que o indicador do PIB per capita revela questões importantes na vida dos trabalhadores.

Também é recorrente o argumento e as alegações de que a legislação trabalhista protetora é um entrave à geração de emprego e renda e ao crescimento do PIB. Isso ficou observado na revisão de literatura. Gomes (2001), por exemplo, afirma que, em tempos de crise, a flexibilização é a forma mais rápida de gerar novos empregos e oportunidades, mediante a retomada do investimento, enquanto que a proteção apresenta-se como um inibidor do investimento, por representar custos ao empresário. Dessa forma, a escolha dessa variável justifica-se ao buscar identificar a relação entre PIB per capita e flexibilidade ou proteção no mercado de trabalho.

6.1.6 Salário médio e paridade do poder de compra

As três subseções anteriores referiram-se a variáveis que influenciam diretamente o poder aquisitivo do trabalhador (desemprego, salário mínimo e renda per capita). Esse tópico

Continua nesse viés, ao escolher a variável salário médio e paridade do poder de compra. Kilsztajn (2000) afirma que seria impensável para um pesquisador comparar a renda per capita, ou outro indicador que faça menção ao poder aquisitivo de um país para outro, utilizando apenas os preços correntes. Isso porque a economia dos países apresenta significativas variações no poder de compra, influenciadas pelo câmbio, pela inflação e pela deflação.

Para comparações internacionais, os pesquisadores sempre utilizam a conversão do valor da moeda de cada país a uma única moeda nacional – o dólar americano que também é utilizado para avaliação comparativa da renda per capita. Contudo, a taxa de câmbio do dólar americano, que é utilizada nas transações internacionais e que reflete o movimento de mercadorias, serviços e capitais, não reflete necessariamente o poder de compra do dólar americano em cada um dos diferentes países. Os preços variam no tempo e no espaço. O dólar americano, em 1998, valia 4 vezes o poder de compra do mesmo dólar americano, em 1971, nos EUA, portanto, uma variação de tempo. Contudo, também em 1998, o poder de compra do dólar americano, na Índia, era 5 vezes o poder de compra do dólar americano nos EUA, uma variação de espaço (KILSZTAJN, 2000).

Essas variações comprometem qualquer comparação tratando-se de poder aquisitivo. Portanto, o programa de comparações internacionais da ONU desenvolveu o conceito da paridade do poder de compra, que busca neutralizar essas variações, permitindo que as comparações sejam mais equivalentes. Em síntese, a paridade do poder de compra de um específico país pode ser definida como o fator de conversão da moeda local em dólares internacionais, e é calculada a partir do valor da cesta internacional em moeda local no país e dividido pelo valor da cesta internacional em dólares americanos nos EUA.

$$PPC_j = (qMJ\$j)/(qUS\$us)$$

Onde: PPC_j é a paridade poder de compra do país, j , $qMJ\$j$ é o valor da cesta internacional em moeda local do país e j e $qUS\$us$ é o valor da cesta internacional em US\$ nos Estados Unidos.⁵

⁵ A Paridade poder de compra também pode ser apresentada em relação à taxa de câmbio da moeda local em dólares americanos (PPC^*). Nesse caso, a PPC dos EUA é igualada a 100 e a paridade é apresentada em índice, $PPC^*j = 100(j) / MJ\$/US\$$. Detalhamentos do cálculo paridade poder de compra, bem como exemplos do próprio cálculo e Tabela de comparações entre países podem ser observados em KILSZTAJN (2000) Vol. 11 número 2 p. 93-106.

Ainda de acordo com Kilstajn (2000), a paridade do poder de compra ainda não é muito utilizada no meio acadêmico, porque as informações não estão disponíveis para todos os países, mas é o meio mais próximo da neutralização de variáveis exógenas para efeitos comparativos do poder aquisitivo entre países.

Uma vez definido o que é a paridade do poder de compra, o salário médio paridade do poder de compra fica mais claro. Ou seja, é o que se pode comprar com o resultado da soma de todos os salários divididos pelo número de trabalhadores de um determinado país, em relação ao mesmo procedimento em outros países, com base na paridade do poder de compra anteriormente definida.

Assim, justifica-se a escolha variável salário médio paridade do poder de compra para efeitos comparativos com os níveis de proteção e flexibilização do mercado de trabalho. Essa variável, embora disponível em uma amostra reduzida de países, permite análises exploratórias comparativas mais exatas no que se refere ao poder aquisitivo dos salários dos trabalhadores, com relação aos níveis de proteção e flexibilização trabalhista.

6.1.7 Produtividade

Conforme observado na seção um e dois, é recorrente na literatura vincular produtividade com flexibilidade. Ou seja, em um ambiente de legislação flexível, em que se possa atrelar os ganhos do trabalhador ao valor que ele agrega à produção, o trabalho seria mais produtivo. Pedroso (2003) afirma que a competição entre os trabalhadores deve ser promovida pela sociedade no mercado de trabalho de forma livre e competitiva, devendo os melhores e mais produtivos serem reconhecidos com maiores salários. Ainda de acordo com o autor, é justo que os mais produtivos sejam melhor remunerados e que os menos produtivos fiquem com os menores salários, mesmo assim satisfeitos, dado o valor diferente que cada um agrega à produção.

Martins (2010) observa que a flexibilização tem relação com a produtividade. Segundo o autor, o continente europeu teve como alvo o aumento da produtividade ao flexibilizar suas leis trabalhistas, nas décadas de 1980 e 1990. Com isso, é possível entender que, na medida em que a produtividade vai aumentando, vai abrindo espaço para a flexibilização. De tal sorte que a flexibilização não deve ter o foco no aumento dos lucros, uma possível causa da

precarização das relações laborais, mas no aumento da produtividade. Nas décadas referidas pelo autor, a Europa possuía taxas de produtividade superiores a outras regiões do mundo, bem como maiores níveis de desenvolvimento humano.

Sob esse prisma, a produtividade caminha de mãos dadas com a competitividade e isso só se torna possível em um ambiente flexível e de livre concorrência. O trabalhador busca ser mais competitivo para aumentar seus ganhos, uma vez que sua produtividade é o balizador de sua competitividade.

De acordo com Andrade (2016), a produtividade é um indicador muito usado para evidenciar a melhoria do desempenho econômico, mesmo não existindo consenso quanto à melhor forma de mensurar a produtividade. O autor também observa que a produtividade da economia não é apenas do trabalho, mas fruto da combinação do trabalho humano com o capital, de tal sorte que a produtividade do trabalhador é uma medida parcial da produtividade total. Portanto, a produtividade implica na razão entre a quantidade de trabalho despendida em função do tempo empregado e não na quantidade de esforços físicos dedicados ao trabalho. Dessa forma, a produtividade consiste na utilização mais eficaz dos fatores da produção para a obtenção de maior quantidade de bens e serviços produzidos no menor tempo possível e também com menor esforço humano possível.

Moreira (1998) concorda que não existe consenso quanto à melhor forma de mensurar a produtividade. No entanto, observa que as linhas de estudo se concentram em três vieses, a saber: i) enfoque técnico e em engenharia de produção; ii) enfoque em recursos humanos e qualidade de mão de obra; iii) enfoque macro da economia.

São fatores que se concentram em variáveis agregadas. O autor ainda observa que a produtividade ao longo do tempo constitui-se como um fator primordial para o crescimento da competitividade, no ambiente micro para as empresas e no ambiente macro para os países. Através de melhoras contínuas de produtividade e, conseqüentemente, de competitividade os países se posicionam melhor no mercado internacional, proporcionando melhores condições de crescimento econômico.

O cálculo da produtividade segue duas vertentes na literatura econômica: a da produtividade total e a da produtividade parcial. A produtividade total, de acordo com MOREIRA (1998), mostra-se um problema, uma vez que os fatores necessários para a sua mensuração são de difícil obtenção, interferindo grandemente no resultado obtido, sendo que, para fins comparativos, seu resultado fica ainda mais comprometido.

Decorrente dessa realidade, o cálculo da produtividade concentra-se na obtenção dos dados parciais, considerando duas equações:

$$(1) \text{ Produtividade do trabalho} = \frac{\text{Quantidade do Produto}}{\text{Quantidade do Insumo Trabalho}}$$

$$(2) \text{ Produtividade do Capital} = \frac{\text{Quantidade do Produto}}{\text{Quantidade do Insumo Capital}}$$

No quesito produtividade, é de particular interesse desta tese a equação da produtividade do trabalho que, de acordo com Moreira (1998), é o cálculo mais comum e mais recorrente na literatura, por expressar medidas mais exatas.

Sendo assim, dada a paridade do capital, a produtividade é uma forma de mensurar a eficiência das firmas na utilização dos recursos humanos, bem como o grau de instrução e de qualificação da mão de obra utilizada com impactos diretos sobre a competitividade, através da soma das riquezas produzidas pelas empresas, pelas regiões e pelos países.

A coleta das informações da produtividade deu-se através da obtenção do PIB dos países dividido pela população empregada, conforme metodologia utilizada por Moreira (1998). Tendo em vista a dificuldade em obter o número da população empregada, o cálculo foi composto por uma amostra de 70 países, conforme Quadro 5 abaixo:

Observamos no Quadro 5, os números referentes aos dez países com maior e menor produtividade do trabalho na amostra de 70 países, acompanhados de seus respectivos indicadores de proteção. As análises desses resultados serão apresentadas na próxima seção.

Quadro 5 - Produtividade

	PAÍS	PIB (Em Bilhões/Ano US\$)	População Empregada (Em milhões US\$)	Produtividade (Em US\$ Ano)	IP
1°	Irlanda	294.050,00	2.062.900	142.542,05	0,523
2°	Noruega	370.560,00	2.658.000	139.413,09	0,527
3°	Suíça	659.830,00	5.025.000	131.309,45	0,462
4°	Estados Unidos	18.569.100,00	153.918.000	120.642,81	0,243
5°	Bélgica	466.370,00	3.946.300	118.179,05	0,464
6°	Dinamarca	306.140,00	2.759.000	110.960,49	0,49
7°	Áustria	386.430,00	3.689.300	104.743,45	0,481
8°	Suécia	511.000,00	5.046.700	101.254,28	0,482
9°	Austrália	1.204.620,00	12.402.960	97.123,59	0,499
10°	Finlândia	236.790,00	2.492.000	95.020,06	0,519
(...)					
61°	Filipinas	304.900,00	41.551.000	7.337,97	0,372

62°	Ucrânia	93.270,00	15.658.100	5.956,66	0,34
63°	Nigéria	405.100,00	69.602.600	5.820,18	0,226
64°	Moldávia	6.750,00	1.270.300	5.313,71	0,488
65°	Uzbequistão	67.220,00	13.058.300	5.147,68	0,331
66°	Paquistão	283.660,00	57.420.000	4.940,09	0,316
67°	Costa do Marfim	36.160,00	7.644.539	4.730,17	0,246
68°	Vietnã	202.620,00	53.360.000	3.797,23	0,432
69°	Tadjiquistão	6.950,00	2.237.500	3.106,15	0,347
70°	Camboja	18.050,00	8.352.000	2.161,16	0,431

Fonte: Elaborado pelo autor

Dessa forma, justifica-se a escolha da variável produtividade, a fim de entender sua interação com a flexibilidade ou com a proteção na legislação trabalhista.

6.1.8 Dívida pública

A justificativa da escolha da dívida pública e sua relação com a flexibilização ou proteção do mercado de trabalho está pautada no argumento de que parte da proteção ao trabalhador, como, por exemplo, a licença maternidade e o seguro-desemprego, onera os cofres públicos. A fonte da maior parte de recursos para o gasto público é proveniente da carga tributária, enquanto que a outra é advinda do financiamento e da rolagem da dívida pública. Assim, quanto maior a proteção, maior o gasto público e, conseqüentemente, maior a dívida.

Em uma realidade em que o Estado gasta mais do que arrecada, a proteção trabalhista é uma das responsáveis pelo aumento da dívida. Esse argumento foi alvo de discussão como exposto na revisão bibliográfica da seção 2.3. Robortela (2001) afirma que o Estado deve diminuir seus gastos para que possa reduzir a carga tributária, em especial, os gastos com a proteção. Já Pastore (1994) observa que os gastos do Estado com proteção trabalhista normalmente são destinados a trabalhadores improdutivos, sendo, portanto, um custo equivocado para a economia, que amplia o tamanho de sua dívida.

De acordo com Bacelar (2014), o crescimento da dívida pública deve ser evitado, pois seus impactos são danosos na esfera social. De acordo com a autora, o aumento da dívida se dá porque o governo fecha as contas públicas no vermelho e precisa financiar-se. Para isso, são emitidos títulos para os entes econômicos que têm disponibilidade para financiar o

governo. O problema é que esse financiamento ocorre via taxa de juros, por vezes, muito altas. Isso vai fazendo com que o governo aumente cada vez mais sua dívida, conseqüentemente, realizando cortes de gastos nas áreas sociais como saúde, educação e investimento. A parcela do gasto público destinada ao pagamento dos credores não pode ser cortada, senão o governo cortaria sua própria fonte de investimento. Se essa premissa é verdadeira, a proteção trabalhista não interessa ao trabalhador, por conta dos cortes no custeio social.

Dessa forma, é preciso investigar a interação dessa suposição de que países com legislação trabalhista protetora têm maior gasto público e, assim, maiores dívidas. A análise exploratória comparativa pretende elucidar a questão, comparando a relação dívida pública com os níveis de proteção trabalhista entre os países.

6.1.9 Tributação

A justificativa da escolha da variável tributação comparada à flexibilidade ou à proteção da legislação trabalhista está pautada na revisão de literatura, em que há apontamentos de que uma das conseqüências da proteção é o aumento de tributos. Conforme observado por Robortela (2001), o Estado deve reduzir os tributos que dificultam a criação de novos postos de trabalho, promovendo a completa desoneração dos impostos ligados à geração de emprego, para que, em momentos de crise, a retomada do crescimento seja mais rápida. Diante dessa necessidade, a proteção trabalhista, onerosa tanto aos empresários quanto ao governo, deve ser diminuída.

O vínculo entre alta carga tributária e proteção trabalhista também foi observado em Martins (2004), ao criticar os excessivos encargos trabalhistas, que oneram a produção e que retiram a competitividade das empresas e do país. Assim, a proteção é um obstáculo ao crescimento e ao desenvolvimento econômico. Ainda nessa abordagem, Pastore (1994) observa que os tributos vinculados à proteção trabalhista em sua grande maioria são fixos e não podem ser negociados, causando diminuição no nível salarial e rigidez no mercado de trabalho, devendo ser evitado.

Contudo, Elali (2015) afirma que a tributação é a principal fonte de financiamento do Estado, que deve usá-la para fomentar o desenvolvimento nacional e para reduzir as desigualdades regionais e sociais. Através de normas tributárias, pode e deve o Estado induzir os agentes econômicos à prática daqueles comportamentos desejáveis na busca da ordem

econômica, promovendo o bem-estar social. Portanto, é legítima a tributação promovida pelo Estado, em busca do bem comum.

Assim, essa variável foi coletada como auxiliar na construção das análises exploratórias. Afinal, conforme observado, a tributação pode influenciar diretamente a vida dos trabalhadores, através do volume de emprego, do nível salarial e dos serviços sociais prestados pelo Estado, cujo financiamento é advindo dos tributos.

7 ANÁLISES COMPARATIVAS ENTRE PROTEÇÃO TRABALHISTA E DADOS SOCIOECONÔMICOS

Nesta seção, iniciaremos as análises exploratórias da coleta de dados, bem como a própria coleta na forma resumida, contrastando com as informações das variáveis socioeconômicas, estando a base de dados completa contida nos apêndices A e B. Nesta primeira parte, as análises são exploratórias. O principal propósito das Tabelas⁶ de 6 a 9 é apresentar um resumo das variáveis socioeconômicas consideradas mais importantes coletadas, fazendo um contraponto com o IP dos países ranqueados do mais protetor para o mais flexível, conforme descrito na seção anterior.

Posteriormente, as análises serão aprofundadas na seção 7.1, em que as variáveis serão analisadas isoladamente, relacionando a elaboração da coleta de dados com o referencial teórico e com a revisão de literatura.

Com o objetivo de facilitar as análises e propiciar uma melhor visualização comparativa, os países foram divididos em quatro grupos de 38 países, sendo que o primeiro quartil, em ordem decrescente foi considerado o quartil dos 38 países protetores, cujo IP variou entre 0,48 e 1. O segundo quartil de 38 países reuniu nações consideradas de média proteção, cujo IP variou entre 0,42 e 0,48. Na sequência, o terceiro quartil inicia a série de países flexíveis, pois estão abaixo da média mundial de proteção. Esse terceiro quartil de 38 países obteve variação do IP entre 0,35 e 0,42, sendo considerados países de média flexibilidade. Por fim, o último quartil de 38 países refere-se às nações mais flexíveis, cujo IP obteve variação entre 0 e 0,38.

Na Tabela 6, apresentamos o grupo de 38 países que, segundo o IP, são os mais protetores do mundo, bem como as análises iniciais.

Nesse grupo, observamos o primeiro quartil de países com maiores indicadores de proteção, variando entre 0,48 e 1. A Eslovênia e a Estônia, ambos países da Europa Oriental aparecem como os dois países mais protetores do mundo, seus IDHs são considerados altos e o coeficiente de Gini desses dois países indica relativa igualdade em termos de distribuição de renda. Contudo, o desemprego na Eslovênia, na ocasião da coleta dos dados, mostrou-se elevado, 12,6%, um dos mais altos entre os 38 países dessa Tabela.

⁶ Os campos nas Tabelas de 6 a 9 com a abreviação S/I significam sem informação, indicando que não foi possível localizar a informação dentro dos parâmetros metodológicos definidos nesta tese.

Tabela 6- Países protetores

País	Indicador de proteção	IDH	Gini	Produtividade	PIB per capita	Desemprego	Salário-mínimo em U\$ anual
Eslovênia	0,729	0,88	24,9	51.561,01	19.111,00	12,6	11.310,00
Estônia	0,628	0,861	32,7	34.713,47	12.348,00	6,4	5.723,00
Maurícia	0,594	0,777	35,9	22.133,24	7.117,00	7,9	1.773,00
Reino Unido	0,584	0,907	38	84.742,75	40.968,00	5,1	23.163,00
Brasil	0,583	0,755	52,7	19.619,77	5.970,00	8,2	2.889,00
Islândia	0,582	0,899	26,3	s/i	59.693,00	3,3	s/i
Paraguai	0,574	0,679	48	24.146,58	1.979,00	5,8	5.382,00
Angola	0,57	0,532	42,7	s/i	2.759,00	26	2.424,00
Croácia	0,564	0,818	33,6	30.881,81	10.561,00	17,2	8.119,00
Equador	0,562	0,732	46,6	s/i	3.782,00	5,7	5.695,00
Argentina	0,557	0,836	43,6	46.682,06	7.956,00	5,9	7.293,00
Chile	0,553	0,832	50,8	29.769,26	9.848,00	5,9	4.016,00
Mauritânia	0,548	0,506	40,5	s/i	874	12,9	2.002,00
Uruguai	0,547	0,793	41,3	s/i	8.019,00	8	4.752,00
República Dominicana	0,545	0,715	45,7	s/i	5.101,00	14	1.503,00
Indonésia	0,542	0,684	38,1	s/i	1.866,00	6,2	1.100,00
França	0,538	0,884	31,7	88.208,04	35.670,00	10,3	17.563,00
Noruega	0,527	0,944	26,8	139.413,09	67.246,00	4,8	s/i
México	0,525	0,756	48,1	19.947,12	8.626,00	3,7	1.645,00
Irlanda	0,523	0,916	32,1	142.542,05	49.361,00	8,6	18.427,00
Lituânia	0,521	0,839	32,6	31.454,22	11.074,00	8,9	5.479,00
Finlândia	0,519	0,883	27,8	95.020,06	38.837,00	10,1	s/i
Nicarágua	0,516	0,631	45,7	s/i	1.417,00	6,8	2.261,00
Bulgária	0,515	0,782	34,3	16.248,06	4.916,00	10,2	4.039,00
República Tcheca	0,514	0,87	26,4	36.695,92	14.945,00	6,1	6.792,00
El Salvador	0,513	0,666	41,8	s/i	3.103,00	7	6.275,00
Espanha	0,51	0,876	35,8	64.679,36	25.618,00	20,9	12.860,00
Austrália	0,499	0,935	34	97.123,59	37.828,00	5,7	23.121,00
Eslováquia	0,499	0,844	26,6	35.214,31	15.727,00	9,9	s/i
Hungria	0,499	0,828	28,9	27.972,68	11.888,00	6,1	6.081,00
Portugal	0,497	0,83	s/i	43.405,19	18.300,00	12,2	7.998,00
Itália	0,495	0,873	35,5	80.147,73	28.484,00	11,7	s/i
Fed. Russa	0,493	0,798	39,7	s/i	6.844,00	6	8.920,00
Dinamarca	0,49	0,923	26,9	110.960,49	47.547,00	4,3	23.335,00
Moldávia	0,488	0,693	30,6	5.313,71	1.191,00	4,2	810
Guiana	0,488	0,636	s/i	s/i	1.380,00	21	2.714,00
Malta	0,486	0,839	s/i	s/i	16.760,00	5,2	13.696,00
Chade	0,485	s/i	43,3	s/i	788	7,8	1.448,00
Armênia	0,484	0,733	30,3	9.990,53	2.382,00	19,6	1.575,00
Suécia	0,482	0,907	26,1	101.254,28	46.061,00	7,7	s/i
Áustria	0,481	0,885	30	104.743,45	41.077,00	9,4	13.970,00

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados descritos na metodologia

Também nesse quartil encontram-se os três países com melhores IDHs do mundo: Noruega, Austrália e Dinamarca, respectivamente. Todos os continentes têm representantes nesse primeiro quartil de países, em que também observamos oscilações entre os IDHs, Coeficiente de Gini, produtividade e as demais variáveis socioeconômicas, sendo necessária, portanto, maior elucidação analítica, que será apresentada na próxima seção.

O Brasil figura nesse quartil, ocupando a quinta posição no mundo entre os países com legislação trabalhista mais protetora. É o país mais protetor das Américas e, entre os protetores, o mais desigual, segundo o coeficiente de GINI. Tratando-se de produtividade, o Brasil está entre os oito países com menor produtividade entre os protetores.

Ainda nesse quartil, observamos que Angola é o país africano com maior proteção trabalhista e o segundo mais pobre do grupo, sendo que, no quesito pobreza, tendo a renda per capita como referência, o Paraguai é o mais pobre entre os protetores. Ao abordar a variável desemprego, na ocasião da coleta de dados, a Espanha e a Armênia foram os países com os indicadores mais elevados, enquanto que os melhores índices de emprego foram observados na Dinamarca e na Moldávia, respectivamente.

Finalizando as análises iniciais desse quartil, dos países mais protetores, tratando-se de riqueza, segundo os mesmos parâmetros, a Noruega e a Islândia são os países mais ricos e com IDHs mais elevados.

Importante observar que, entre os 38 países mais protetores, a variação do IP é significativa, variando entre 0,481 e 0,729, sendo esse o maior intervalo entre os quatro grupos. Isso significa que, entre a Eslovênia e a Áustria, primeiro e último, respectivamente dentro do quartil dos protetores, existe uma variação de aproximadamente 35%. Ou seja, embora a Áustria seja considerada protetora, é 35% mais flexível que a Eslovênia, estando ambas no mesmo grupo.

O próximo quartil a ser analisado configura os países com média proteção. Observaremos um grupo de 38 países cujos IPs ficaram acima da média mundial de 0,41, porém, em uma divisão de quatro partes da amostra de 152 países, não figuram entre os mais protetores.

Tabela 7 - Países com média proteção

País	Indicador de proteção	IDH	Gini	Produtividade	PIB per capita	Desemprego	Salário-mínimo em US\$ anual
Venezuela	0,475	0,762	44,8	26.306,66	6.057,00	6	6.010,00
Chipre	0,471	0,85	s/i	53.906,89	21.852,00	12,6	5.718,00
Sérvia	0,471	0,771	29,7	12.894,27	4.246,00	17,9	4.649,00
Luxemburgo	0,469	0,892	s/i	s/i	79.511,00	6,5	20.197,00
Letônia	0,469	0,819	36	30.653,38	9.974,00	9,8	4.582,00
Benim	0,466	s/i	43,5	s/i	598	1	1.566,00
Bélgica	0,464	0,89	33,1	118.179,05	37.857,00	8,6	23.909,00
Argélia	0,464	0,736	s/i	14.391,89	3.316,00	11,2	3.049,00
Botsuana	0,464	0,698	60,5	s/i	7.727,00	20	2.758,00
Marrocos	0,463	0,628	40,9	9.751,99	2.557,00	9,5	2.779,00
Bangladeche	0,463	0,57	32,1	s/i	750	4,3	10.284,00
Suíça	0,462	0,93	32,4	131.309,45	58.997,00	3,6	15.511,00
Romênia	0,457	0,793	27,3	38.338,64	6.196,00	6,5	3.476,00
Burundi	0,456	s/i	33,3	s/i	158	7,7	93
Líbia, Jamahira	0,449	0,724	s/i	s/i	4.671,00	19,5	2.213,00
Montenegro	0,447	0,802	30,6	s/i	4.757,00	18,3	1.987,00
Irã	0,447	0,766	38,3	s/i	2.949,00	11,8	6.623,00
Alemanha	0,445	0,916	30,6	78.173,50	39.718,00	4,3	23.750,00
Camarões	0,444	0,512	40,7	s/i	1.022,00	4	1.359,00
África do Sul	0,443	0,666	65	s/i	6.086,00	24,5	2.561,00
Guiné	0,44	s/i	33,7	s/i	299	3,8	s/i
Cabo Verde	0,438	0,646	43,8	s/i	2.738,00	15,8	1.965,00
Canadá	0,437	0,913	33,7	82.382,91	38.293,00	7,1	19.776,00
Vietnã	0,432	0,666	35,6	3.797,23	1.078,00	2,3	1.054,00
Guatemala	0,432	0,627	52,4	s/i	2.380,00	2,9	2.823,00
Camboja	0,431	0,555	31,8	2.161,16	745	s/i	672
Moçambique	0,431	s/i	45,7	s/i	451	17	800
Catar	0,43	0,85	s/i	s/i	60.796,00	s/i	s/i
Bósnia e Herzegovina	0,429	0,733	33	s/i	3.450,00	42,8	4.752,00
Peru	0,428	0,734	45,3	39.287,59	4.151,00	7,2	4.351,00
Bahrein	0,425	0,824	s/i	48.791,92	18.128,00	3,7	s/i
Turquia	0,424	0,761	40	29.786,09	8.872,00	11,1	7.376,00
Tanzânia,	0,422	0,521	37,8	s/i	601	10,3	1.688,00
China	0,42	0,727	37	s/i	3.866,00	4,1	s/i
Fiji	0,42	0,727	42,8	s/i	3.944,00	7,9	s/i

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados descritos na metodologia

Na Tabela 7, observamos os dados do segundo quartil, o dos países considerados médio protetores, com IP variando entre 0,42 e 0,48. Esse quartil caracteriza-se por um intervalo pequeno na variação de proteção, indicando um adensamento de países com níveis semelhantes, logo acima da média mundial, que é de 0,41. Isso fica evidenciado quando

notamos que a Venezuela é o primeiro país mais protetor entre os médios protetores, com IP de 0,475, e Fiji é o último país entre os médios protetores, com IP de 0,420. Apresentam diferença em termos percentuais de 12%, muito diferente do primeiro quartil que indicava uma diferença de 35% entre o primeiro e o último ranqueados.

A exemplo do primeiro quartil, todos os continentes têm representantes e também apresentam diversos níveis de IDH e demais variáveis socioeconômicas. A Alemanha é um destaque nesse grupo, por ser a principal economia europeia e por ter um elevado grau de desenvolvimento humano.

A China também é um dos expoentes desse quartil, por ser o país com maior densidade populacional e também por apresentar o viés socialista na economia. Outro expoente do grupo é a Suíça, com a terceira maior renda per capita do mundo, ficando atrás apenas do Catar e de Luxemburgo. O IDH da Suíça é um dos melhores do mundo, estando no grupo dos muito altos, enquanto que o IDH do Catar está no grupo posterior. Também em termos de IDH, os menores indicadores desse grupo ficaram com Bangladeche e Camarões.

No que se refere à desigualdade entre os países de média proteção trabalhista, observamos que o mais desigual é Botsuana, com Gini de 0,60, enquanto que, segundo o mesmo indicador, os mais igualitários nesse grupo são a Sérvia e a Romênia, com 0,29 e 0,27 respectivamente. Nesse grupo, também se encontram os dois maiores salários mínimos do mundo: o da Bélgica e o da Alemanha, respectivamente. Por outro lado, os menores salários mínimos desse grupo (e alguns dos menores do mundo) são os de Benin e de Camarões.

Na ocasião da coleta, os maiores índices de desemprego foram observados na Bósnia, com 42%, e na África do Sul, com 24% de sua mão de obra desempregada. Já os menores índices de desemprego foram observados em Benim e Vietnã, com 1% e 2,3%, respectivamente.

Em termos de produtividade, os melhores indicadores são observados na Suíça, na Bélgica e na Alemanha, enquanto que os menores indicadores de produtividade foram observados em Benin e Camboja.

Na Tabela 8, apresentamos o terceiro quartil de 38 países, em que iniciamos a observação da série de países considerados flexíveis, por estarem abaixo da média mundial em termos de indicador de proteção.

Tabela 8 - Países com média flexibilidade

País	Indicador de proteção	IDH	Gini	Produtividade	PIB per capita	Desemprego	Salário-mínimo em U\$ anual
Bahamas	0,419	0,79	s/i	s/i	20.690,00	15,7	10.284,00
Albânia	0,419	0,733	29	10.815,96	3.995,00	17,7	4.100,00
Egito	0,417	0,69	30,8	12.955,04	1.576,00	12,8	s/i
Mongólia	0,416	0,727	36,5	s/i	1.901,00	8,3	s/i
Iémen	0,416	s/i	35,9	s/i	742	29	s/i
Bolívia	0,414	0,662	46,6	s/i	1.372,00	7,4	1.392,00
Nova Zelândia	0,412	0,913	s/i	71.353,64	29.201,00	5,3	16.731,00
Arábia Saudita	0,412	0,837	s/i	55.529,40	17.820,00	5,6	5.921,00
Brunei	0,411	0,856	s/i	s/i	25.140,00	6,9	s/i
Koweit	0,407	0,816	s/i	s/i	30.147,00	3,5	8.400,00
Afeganistão	0,407	s/i	27,8	s/i	413	40	858
Malavi	0,407	s/i	46,2	s/i	272	6,6	519
Laos	0,402	0,575	36,2	s/i	794	1,4	1.050,00
Nepal	0,401	0,548	32,8	s/i	426	2,7	2.124,00
Lesoto	0,401	s/i	54,2	s/i	979	25,3	723
Barbados	0,399	0,785	s/i	35.636,65	12.064,00	11,3	7.407,00
Jamaica	0,399	0,719	45,5	s/i	5.562,00	13,1	3.859,00
Mali	0,399	s/i	33	s/i	495	8,2	s/i
Congo	0,397	0,591	40,2	s/i	306	46,1	1.927,00
Cuba	0,395	0,769	s/i	s/i	5,4	2,7	476
Jordânia	0,391	0,748	33,7	s/i	2.878,00	13,6	2.895,00
Tunísia	0,391	0,721	35,8	12.124,88	3.953,00	15,4	3.013,00
Iraque	0,391	0,654	29,5	s/i	2.439,00	16,4	1.332,00
Macedônia	0,391	s/i	s/i	14.661,36	3.917,00	24,6	s/i
Costa Rica	0,388	0,766	48,6	27.766,10	5.962,00	9,6	4.019,00
Japão	0,384	0,891	32,1	75.479,52	37.595,00	3,3	11.027,00
Polônia	0,382	0,843	32,8	28.437,92	11.305,00	10	9.027,00
Grécia	0,375	0,865	34,7	50.550,69	18.377,00	24,4	8.304,00
Cazaquistão	0,374	0,788	28,6	15.592,45	5.576,00	5,1	1.408,00
Filipinas	0,372	0,668	43	7.337,97	1.649,00	5,7	2.078,00
Líbano	0,369	0,769	s/i	s/i	7.315,00	6,4	6.810,00
Azerbaijão	0,368	0,751	33	7.951,85	3.276,00	5	1.415,00
Índia	0,368	0,609	33,6	76.341,32	1.263,00	4,9	s/i
Rep. Centro Africana	0,36	s/i	56,3	s/i	231	7,6	369
Geórgia	0,357	0,754	41,4	s/i	2.254,00	12,4	269
Quirguizistão	0,357	0,655	33,4	s/i	637	2,2	s/i
Antígua e Barbuda	0,356	0,783	s/i	s/i	11.732,00	s/i	8.482,00
Mianmar	0,352	0,536	s/i	s/i	824	4	410

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados descritos na metodologia

Esse primeiro grupo de 38 países imediatamente abaixo da média mundial enquadra os países de média flexibilidade, com intervalo pequeno de variação entre os Ips: 0,35 e 0,42.

Assim, a exemplo do quartil anterior, esse grupo também apresenta um adensamento de países logo abaixo da média mundial. Isso fica evidenciado ao observarmos que, entre esses países de média flexibilidade, o menos flexível é Bahamas com IP de 0,419, enquanto que o mais flexível entre os médios flexíveis é Mianmar, com 0,352, ou seja, uma diferença de aproximadamente 16%. Com isso, podemos notar que, da mesma forma que existe um adensamento no quartil de 38 países imediatamente acima da média mundial, também existe um adensamento de outros 38 países imediatamente abaixo dessa média. Isso demonstra que há uma semelhança entre os níveis de proteção trabalhista em metade da amostra de 152 países.

Um expoente desse terceiro quartil de média flexibilidade é o Japão, maior potência da economia asiática, com IDH e renda per capita elevados em relação aos demais países do grupo, sendo que o maior IDH nesse quartil é o da Nova Zelândia com 0.913. Como todos os demais grupos, esse terceiro quartil também tem representantes de todos os continentes e diversos níveis de IDH, renda per capita e coeficiente de Gini.

Em matéria de desigualdade, nesse grupo, os dois mais desiguais são Lesoto e República Centro Africana, ambas com Gini acima de 0,50. Por outro lado, os mais igualitários são a Albânia e o Afeganistão, ambos com Gini abaixo de 0,30. Tratando-se de desemprego, na ocasião da coleta, os países Congo e Afeganistão mostraram-se com os maiores índices, ambos indicando um desemprego de 40% da sua força de trabalho. Na outra ponta, os menores índices de desemprego foram observados em Cuba, com 2,7%, e em Laos, com 1,4%.

Por fim, na Tabela 9, observamos o último quartil, grupo de 38 países com as legislações mais flexíveis do mundo, segundo o indicador de proteção proposto nesta tese. Esse grupo de países apresenta variação de IP entre 0,348 e 0,182.

A exemplo do primeiro quartil, esse último tem maior intervalo entre os IPs. Isso fica evidenciado ao observarmos que a Suazilândia, que é o país mais flexível do grupo (e o mais flexível do mundo tem IP de 0,182), enquanto Israel, que é o menos flexível entre os mais flexíveis, tem IP de 0,348. Portanto, há uma diferença próxima de 47% entre o primeiro e o último desse grupo.

Com isso, ao considerarmos os quatro grupos, observamos um adensamento próximo da média e um espaçamento nos extremos, tanto no que diz respeito à proteção quanto à flexibilidade.

Tabela 9 - Países flexíveis

País	Indicador de proteção	IDH	Gini	Produtividade	PIB per capita	Desemprego	Salário-mínimo em U\$ anual
Israel	0,348	0,894	42,8	83.120,15	24.541,00	5,3	12.833,00
Tajiquistão	0,347	0,624	30,8	3.106,15	501	2,4	533
Senegal	0,343	s/i	40,3	s/i	809	13,4	1.588,00
Ucrânia	0,34	0,747	24,8	5.956,66	2.081,00	9,9	2.573,00
Tailândia	0,339	0,726	39,4	11.100,35	3.451,00	0,9	2.308,00
Uzbequistão	0,331	0,675	35,2	5.147,68	960	10,7	583
Gabão	0,33	0,684	42,2	s/i	7.196,00	16	3.108,00
Coreia do Sul	0,321	0,898	s/i	52.996,73	24.566,00	3,8	6.030,00
Paquistão	0,316	0,538	29,6	4.940,09	819	5,9	3.020,00
Togo	0,312	s/i	46	s/i	437	6,9	1.400,00
Namíbia	0,311	0,628	61,3	s/i	4.678,00	28,1	s/i
Omã	0,308	0,793	s/i	s/i	12.472,00	15	5.563,00
Quênia	0,308	0,548	47,7	s/i	649	40	870
Emirados Árabes Unidos	0,303	0,835	s/i	s/i	25.773,00	4,2	s/i
Panamá	0,302	0,78	51,9	s/i	8.088,00	2,5	4.216,00
Síria, República	0,295	0,594	35,8	s/i	1.700,00	14,9	2.715,00
Madagascar	0,295	0,51	40,6	s/i	271	1,2	1.050,00
Etiópia	0,294	s/i	33,6	s/i	316	16,8	1.140,00
Gana	0,291	0,579	42,8	s/i	775	5,2	807
Sudão	0,279	s/i	35,3	s/i	987	19,5	1.080,00
Haiti	0,276	s/i	59,2	s/i	497	40,6	791
Singapura	0,274	0,912	s/i	s/i	38.088,00	1,9	s/i
Honduras	0,266	0,606	57,4	s/i	1.495,00	4,3	8.063,00
Zâmbia	0,263	0,586	57,5	s/i	1.081,00	13,3	1.043,00
Seicheles	0,259	0,772	65,8	s/i	15.592,00	4,7	6.361,00
Uganda	0,256	s/i	44,6	s/i	422	3,8	108
Costa do Marfim	0,246	s/i	s/i	4.730,17	1.155,00	5,3	1.426,00
Malásia	0,244	0,779	46,2	20.324,10	7.304,00	3,4	4.357,00
Estados Unidos	0,243	0,915	41,1	120.642,81	46.405,00	5	15.080,00
Papua, Nova Guiné	0,243	0,505	s/i	s/i	1.121,00	2,5	1.143,00
Trindade e Tobago	0,239	0,772	s/i	s/i	14.275,00	3,4	3.255,00
Nigéria	0,226	0,514	43	5.820,18	1.092,00	10,4	1.407,00
Ruanda	0,225	s/i	50,8	s/i	418	3,4	s/i
Gâmbia	0,219	s/i	47,3	s/i	435	22	1.639,00
Zimbábue	0,218	0,509	s/i	s/i	475	11,3	s/i
Serra Leoa	0,205	s/i	35,4	s/i	538	3,3	219
Sri Lanca	0,191	0,757	36,4	s/i	2.136,00	4,3	1.690,00
Suazilândia	0,182	0,531	51,5	s/i	2.522,00	28,5	885

Fonte: Elaboração própria, a partir de dados descritos na metodologia

Dois países merecem destaque nesse quartil dos países mais flexíveis do mundo: os EUA, maior economia do planeta, com uma das legislações mais flexíveis, e Israel, potência econômica no Oriente Médio.

Diferentemente dos três primeiros quartis, podemos observar, na Tabela 9, uma concentração de países pobres, sendo que Israel, EUA, Singapura e Coreia do Sul são exceções e apresentam renda per capita muito acima dos demais países desse mesmo grupo. As análises comparativas dessa natureza serão aprofundadas com detalhes a partir da próxima seção. Como exemplo de pobreza, neste grupo, observamos Etiópia e Madagascar, com renda per capita inferior a U\$ 300 ano, uma das menores na amostra total dos 152 países.

Em termos de IDH, existe uma concentração elevada de países com baixo nível de desenvolvimento humano. Apenas quatro países nesse grupo têm IDH entre os mais altos, sendo eles Israel, EUA, Coreia do Sul e Singapura. Tratando-se de produtividade, salvo os quatro países acima destacados, os demais todos apresentam indicadores também bem abaixo da média. Portanto, nota-se que, em matéria de pobreza, subdesenvolvimento humano e produtividade laboral, o quartil dos países mais flexíveis tem maior recorrência.

Assim de acordo com as Tabelas 6 e 9, os menores indicadores de proteção encontrados foram de 0,182 na Suazilândia e de 0,191 no Sri Lanca, enquanto que os maiores foram da Eslovênia de 0,729 e da Estônia com 0,628, respectivamente. Nesse sentido, com as variáveis consideradas, podemos dizer que a Suazilândia é o país mais flexível do mundo e que a Eslovênia é o mais protetor em termos de legislação trabalhista.

Essas primeiras considerações e análises da apresentação do *ranking* organizado em quartis de países protetores e flexíveis, relacionando as principais variáveis socioeconômicas, não nos permitem afirmar se é melhor, sob o olhar do desenvolvimento humano e do crescimento econômico, o viés protetor ou o flexível do mercado de trabalho, pois tanto entre os países flexíveis quanto entre os protetores existem países desenvolvidos e ricos, assim como países em desenvolvimento e pobres.

Dessa forma, a próxima subseção apresenta análises separadas por variável, em busca de maior elucidação sobre se, considerando o ponto de vista do desenvolvimento humano, social e econômico, é preferível um país com legislação flexível ou protetora.

7.1 Análises Comparativas e correlações entre proteção trabalhista e variáveis socioeconômicas isoladas

Após a definição do indicador de proteção e as análises comparativas geográficas das regiões protetoras e flexíveis, passamos a explorar os dados coletados empiricamente, estabelecendo comparações correlativas entre os níveis de proteção e os indicadores sociais e econômicos. As análises são realizadas à luz do referencial teórico, da revisão bibliográfica e das experiências de flexibilização constantes nas seções 1 a 4 desta tese.

7.1.1 (Des)igualdade de renda e proteção trabalhista

Iniciamos as análises comparativas avaliando o item desigualdade em contraste com os níveis de proteção ou de flexibilidade nas leis trabalhistas. Conforme observamos na seção 2, o problema da desigualdade não é recente, tendo surgido no momento histórico em que o excedente da produção é apropriado por uma pequena parte da sociedade, antes mesmo do modo de produção capitalista. O advento do capitalismo e do trabalho livre não resolveu o problema que, conforme observamos, continua sendo o grande desafio a ser superado pela sociedade civilizada.

Isso ficou claro no referencial teórico e na revisão de literatura quando Hunt (1981) observa que as leis Elisabetanas de 1531, nos momentos iniciais do capitalismo, buscava enfrentar o problema social da pobreza e do desemprego. Guilherme (2016) serve-se do processo dos cercamentos para afirmar que o trabalhador livre teve sua desigualdade agravada, na medida em que não pode mais acessar as áreas comuns, restando apenas sua mão de obra como um bem vendável para prover seu sustento. A pobreza também é assumida por Smith (1999) que afirma que a lei dos pobres, embora buscasse protegê-los, na prática, prejudicava-os, pois o controle público do preço do pão impedia o equilíbrio do mercado e gerava desemprego. A desigualdade também está presente na abordagem marxista, ao considerar que a propriedade privada dos meios de produção é causa de exploração e empobrecimento da classe trabalhadora. A desigualdade também é notada na justificativa de Behring e Boschetti (2007) para o Estado do bem-estar social, que tinha entre seus objetivos o combate à miséria e à ignorância de grande parte da população.

Ainda no campo dos teóricos, a desigualdade foi assumida por Hayek (1994), ao colocar que o Estado deve prover o mínimo necessário para a vida dos incapacitados, doentes

e velhos, desde que não seja alvo do mercado privado, e também desde que não comprometa o equilíbrio do livre mercado. Mota (2012) afirma que as altas taxas de desigualdade e de pobreza são os grandes desafios do novo-keynesianismo. A desigualdade também é observada na economia institucional, quando Veblen (1889) critica o consumismo conspícuo dos ricos, hábito que, segundo o autor, foi institucionalizado e assumido pela classe menos abastada.

Na revisão de literatura, a preocupação com a desigualdade está presente na abordagem de Cueva (1977), ao afirmar que a proteção trabalhista é um produto do industrialismo inaugurando uma era de exploração desenfreada da classe trabalhadora e ocasionando seu empobrecimento. Nesse aspecto, Gomes (1991) observa que a desigualdade social também é manifestada na relação laboral desequilibrada, em que o empregador exerce seu poderio econômico desigual na negociação com o trabalhador, que é a parte mais fraca da relação, requerendo a proteção do Estado. Uriarte (2002) alerta que o argumento da flexibilização pode ser fonte de precarização e de aumento da desigualdade da classe trabalhadora.

Todavia, Romita (1998) justifica a necessidade de flexibilizar as leis trabalhistas, a fim de gerar mais empregos e, assim, combater a miséria e a desigualdade. Pastore (1994) também concorda que a flexibilização pode evitar o agravamento da desigualdade, porque diante das crises cíclicas e tendo em conta os altos custos da proteção, os empresários antecipam as demissões aumentando a pobreza da classe trabalhadora.

Dessa forma, o problema da desigualdade é notório na literatura econômica e social e, de fato, apresenta-se como um grande desafio para a humanidade. Em contrapartida, a legislação trabalhista é um instrumento que pode atenuar ou agravar esse crônico problema social denominado desigualdade. Tendo em vista a relevância do mercado de trabalho, do qual a imensa maioria da população retira os proventos necessários para a vida, urge saber a correlação entre desigualdade e legislação trabalhista. Assim, apresentamos os países com maiores indicadores de desigualdade e seus respectivos indicadores de proteção, bem como os países mais igualitários em termos de renda e seus níveis de proteção.

Iniciamos com a Tabela 10, em que são apresentados os dados para os países com menores índices de desigualdade, ou seja, os mais igualitários em distribuição de renda, utilizando o índice de Gini como balizador. As informações apresentam, primeiramente, a média de proteção dos dez países mais igualitários, evidenciando a parte mais aguda dessa comparação, seguida da média do primeiro 1/3 de países que mostram uma média mais abrangente, lembrando que a amostra total é de 152 países.

Tabela 10 - Comparação entre proteção trabalhista e igualdade de renda

	Países	Gini	População	Índice de Proteção
1	Ucrânia	24,8	42,76	0,34
2	Eslovênia	24,9	2,06	0,73
3	Suécia	26,1	9,75	0,48
4	Islândia	26,3	0,33	0,58
5	República Tcheca	26,4	10,54	0,51
6	Eslováquia	26,6	5,42	0,5
7	Noruega	26,8	5,17	0,53
8	Dinamarca	26,9	5,66	0,49
9	Romênia	27,3	19,87	0,46
10	Afeganistão	27,8	27,1	0,41
	Média dos 10 menores	26,39	12,87	0,5
	Média do 1/3 menor			0,46

Fonte: Elaborado pelo autor

Assim, observamos, na Tabela 10, que os 10 países mais igualitários do mundo obtiveram uma média de proteção de 0,50, enquanto que a do primeiro 1/3 ficou em 0,46, portanto, bem acima da média mundial de proteção que é de 0,41. Essa informação permite-nos dizer que os países mais igualitários em termos de distribuição de renda são países protetores em termos de legislação trabalhista. A única exceção entre os dez países mais igualitários do mundo, com IP abaixo da média mundial, é a Ucrânia.

Na Tabela 11, continua a demonstração da comparação entre coeficiente de desigualdade e proteção trabalhista, todavia, evidenciando a outra ponta do *ranking* da desigualdade, ou seja, os países mais desiguais. Assim, podemos observar as informações dos dez países mais desiguais em termos de distribuição de renda e também o 1/3 mais desigual. Tratando-se dos dez países mais desiguais do mundo, a média de proteção ficou em 0,36. Expressando a parte aguda da comparação, ao ampliarmos a base para o 1/3 dos países mais desiguais do mundo, a média de proteção ficou em 0,39, abaixo da média mundial, que é de 0,41. Isso nos permite dizer que, em termos comparativos, os países mais desiguais são países com legislação trabalhista flexível. Cabe observar que o Brasil destaca-se nesse grupo de países por ser o único entre os mais desiguais do mundo com índice de proteção acima da média mundial.

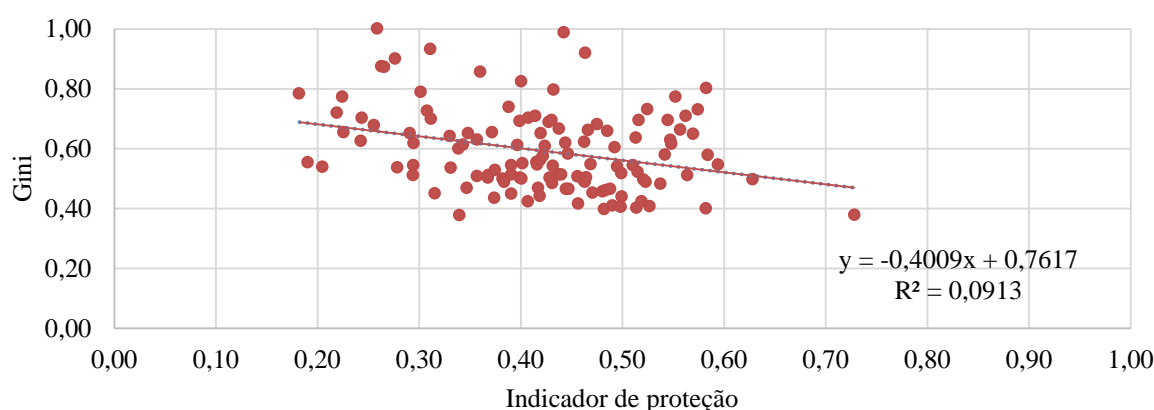
Tabela 11 - Comparação entre proteção trabalhista e desigualdade de renda

	Países	Gini	População	Índice de Proteção
1	Seicheles	65,8	0,09	0,26
2	África do Sul	65	54	0,44
3	Namíbia	61,3	2,35	0,31
4	Botsuana	60,5	2,04	0,46
5	Haiti	59,2	10,91	0,28
6	Zâmbia	57,5	15,47	0,26
7	Honduras	57,4	8,7	0,27
8	República Centro	56,3	4,71	0,36
9	Lesoto	54,2	2,1	0,4
10	Brasil	52,7	204	0,58
	Média dos 10 maiores	58,99	30,44	0,36
	Média dos 1/3 maior	49,38	27,93	0,39

Fonte: Elaborado pelo autor

Observamos, no Gráfico 3, a dispersão da relação entre o indicador de proteção e a desigualdade, tendo o coeficiente de Gini como balizador. Fica notória na correlação uma relação inversa entre as variáveis com R de 0,0913, ou seja, quanto maior é a proteção, menor é o coeficiente de Gini e, portanto, mais igualdade de renda possui o país, confirmando as tendências das análises comparativas das Tabelas 10 e 11, que sugerem que quanto mais há flexibilização, mais desigualdade de renda existe nos países.

Gráfico 3 - Correlação do indicador de proteção com o coeficiente de Gini



Fonte: Elaborado pelo autor

Dessa forma, a primeira análise comparativa de flexibilização ou proteção trabalhista, considerando os dados da Tabela 10 e 11, cujos índices estão inseridos no Gráfico 3 da correlação entre as variáveis, permite-nos responder a uma das questões colocadas, sobre se a proteção ou a flexibilização atenua ou agrava a desigualdade.

Os quadros comparativos e as correlações apresentadas remetem-nos à revisão de

literatura apresentada na seção 2, que abordou se seria preferível uma legislação trabalhista flexível ou uma protetora. Os autores Pedroso (2003), Romita (1998), Gomes (1991) e Robortela (1994) são favoráveis à premissa da flexibilização, enquanto Dallegrave Neto (2000), Souto Maior (2002) e Beltran (2010) são favoráveis à premissa da proteção, acreditando ser essa uma situação melhor para o trabalhador.

Considerando que para o trabalhador é preferível e racional um país igualitário a um país desigual, haja vista que pobreza relativa tem relação com a noção de privação de um indivíduo em relação aos seus semelhantes, os resultados encontrados indicam que, quanto mais protetores, mais igualitários são os países, indicando ser preferível, para o trabalhador e para o conjunto da sociedade, uma legislação protetora. Isso porque as comparações deixaram evidente que os países de tradição trabalhista protetora são mais igualitários do que os países de tradição flexível.

7.1.2 Desenvolvimento humano e proteção trabalhista

A abordagem do desenvolvimento humano na literatura econômica e social é de grande relevância para o trabalhador, uma vez que coloca a pessoa humana no centro das atenções e dos objetivos a serem alcançados com o desenvolvimento. Assim, as atenções antes voltadas para matrizes de crescimento passam a focar a ampliação da qualidade de vida do ser humano.

Nesse sentido, alguns aspectos importantes são postos em discussão. A expansão das capacidades e da liberdade de escolha, juntamente com a igualdade de oportunidades, são conceitos fortemente trabalhados na abordagem do desenvolvimento humano. Tais aspectos importam na vida do trabalhador e, por essa razão, há de se investigar se os países com maiores indicadores de desenvolvimento humano têm suas legislações trabalhistas protetoras ou flexíveis. Afinal, a promoção do desenvolvimento com a ampliação da liberdade não se preocupa apenas com a formação do trabalhador como fornecimento de mão de obra para a expansão do capital, mas vai além, preocupando-se com os anseios e com as expectativas do trabalhador enquanto pessoa humana, digna e verdadeiramente livre.

Essa concepção foi identificada no referencial teórico, quando observamos em Sen (2001) e em Haq (2008) a afirmação de que o objetivo básico do desenvolvimento é ampliar a capacidade de fazer escolhas dos indivíduos e criar um ambiente que permita às pessoas

usufruírem de uma vida longa, saudável e criativa, de forma que possam ocupar um papel central no processo de desenvolvimento, atendendo às suas expectativas individuais. Sen (2001) coloca que o desenvolvimento como ampliação das liberdades deve permitir que as pessoas tomem suas decisões com base em seus desejos e que isso lhes traga mais realização pessoal. A redução ou a privação dessa liberdade pode surgir em razão de processos inadequados como a violação de direitos civis, políticos e sociais ou por meio da ausência de oportunidades, o que impede as pessoas e os trabalhadores de realizar o mínimo que gostariam ao longo de suas vidas. O espaço para tais realizações surge à medida que são ampliadas as liberdades para que as pessoas possam fazer suas escolhas.

Assim, observamos, também no referencial teórico, que Haq (2008) eleva a importância de as pessoas poderem fazer suas escolhas. De acordo com o autor, essa abordagem não significa uma rejeição da expansão da renda, necessária para a eliminação da pobreza, mas o entendimento de que a simples acumulação de renda pode não ser suficiente para a realização das várias escolhas humanas. Ele conclui que não há relação automática entre renda e realização pessoal. Assim, o desenvolvimento deve focar na melhoria de vida das pessoas através da expansão da capacidade individual de suas escolhas e não apenas na expansão da produção.

Na mesma linha de entendimento, Sen (2000) aponta que a pobreza reduz severamente a liberdade das pessoas de fazerem suas escolhas. Isso faz com que o indivíduo enfrente, na pobreza a ele imposta, a necessidade de se ajustar, limitando seus desejos às suas possibilidades, adaptando ou frustrando suas expectativas. Sob esse prisma, a falta de oportunidades condiciona o trabalhador a realizar ofícios que não fazem parte de suas escolhas, agravando ainda mais sua noção de privação de liberdade.

Na revisão de literatura, vimos a relação do mercado de trabalho com a pobreza, como mostrado por Barros (1998), que afirma que a pobreza primeiro segmenta e depois exclui trabalhadores que são considerados substitutos perfeitos no processo de produção. Netto (2008) manifesta a sua preocupação com as questões de oportunidades iguais para todos os trabalhadores, afirmando que se deve igualar o ponto de partida entre os cidadãos. De acordo com o autor, comparações de resultados entre cidadãos que não tiveram as mesmas oportunidades no ponto de partida são inadequadas.

Com base nas ideias sintetizadas nos parágrafos acima, fica notório que o desenvolvimento humano necessita de educação e de renda para o seu avanço, uma vez que a pobreza diminui o espaço das liberdades de escolha, enquanto a educação é um instrumento

que deve ser utilizado a fim de nivelar o ponto de partida para que as pessoas possam ter suas capacidades e oportunidades equivalentes.

Para avaliar o desenvolvimento humano, com base nos dados da PNUD, a ONU concebeu o IDH como balizador dessa avaliação. O IDH contempla boa parte do que é possível mensurar dos aspectos levantados, nos parágrafos anteriores, no que diz respeito à abordagem do desenvolvimento humano. Na prática, o IDH é um índice composto que considera três outros dados importantes: i) Saúde, como medida à longevidade e à vida saudável; ii) Renda como medida de padrão de vida e poder de compra; e iii) Educação, acesso ao conhecimento, em média de anos de estudo de adultos, e escolaridade.

Conforme apresentado na seção metodológica, o IDH tem variação de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de 1, mais desenvolvido é o país e quanto mais próximo de 0, menos desenvolvido, com base nos quesitos acima apresentados. Desse modo, é preferível, sob o ponto de vista do trabalhador, desenvolver suas atividades laborais em países cujo IDH é elevado. Assim, é importante averiguar se tais países têm legislações trabalhistas flexíveis ou protetoras, ressaltando que, no emprego do trabalho, a pessoa, tendo liberdade de escolha, pode realizar ofícios que ampliem sua realização pessoal.

Dessa forma, tratando-se de desenvolvimento humano, utilizando o IDH como referência, notamos, por meio da Tabela 12, quais são os dez países mais desenvolvidos do mundo e verificamos a média do indicador de proteção. Observamos também a média do primeiro um terço com melhores IDHs e suas respectivas médias de proteção. O objetivo da separação entre os 10 mais desenvolvidos e o 1/3 mais desenvolvido é evidenciar a parte aguda da relação, seguida de uma comparação mais ampla.

Tabela 12 - Comparação entre proteção trabalhista e IDH (alto)

	Países	IDH	População	Índice de Proteção
1	Noruega	0,94	5,17	0,53
2	Austrália	0,94	23,8	0,5
3	Suíça	0,93	8,24	0,46
4	Dinamarca	0,92	5,66	0,49
5	Irlanda	0,92	4,63	0,52
6	Alemanha	0,92	82,1	0,44
7	Estados Unidos	0,92	322	0,24
8	Canadá	0,91	35,99	0,44
9	Nova Zelândia	0,91	4,6	0,41
10	Singapura	0,91	5,54	0,27
	Média dos 10 maiores	0,92		0,43
	Média do 1/3 maior	0,88		0,47

Elaborado pelo autor

Os números apresentados permitem fazer as comparações e indicam que a média de proteção trabalhista dos dez países mais desenvolvidos é de 0,43. Ampliando a amostra para a média do primeiro 1/3 dos mais desenvolvidos, a proteção cresceu, indo para 0,47, ambas acima da média de proteção mundial de 0,41. Essas observações permitem-nos dizer que os países com maiores IDHs têm maiores índices de proteção trabalhista. Cabe destacar que Singapura é o único país, entre os dez países com maior IDH, cujo indicador de proteção é inferior à média mundial de 0,41.

Uma vez observada a parte superior do *ranking* do IDH, passamos a analisar a parte inferior, ou seja, os países com os menores IDHs e sua relação com o IP proposto nesta tese como indicador de proteção. Observamos, através da tabela 12, que a média de proteção trabalhista dos dez países com os IDH mais baixo do mundo é de 0,35. Na base ampliada, com uma média de proteção trabalhista dos países que compõem o um terço dos países com menores IDH, a média de proteção trabalhista ficou em 0,39. Portanto, ambas as médias ficaram abaixo da média mundial de proteção, que é de 0,41. Isso nos permite observar que os países com menores IDH possuem legislação trabalhista flexível.

Assim, analisando o *ranking* dos países desenvolvidos, os 10 mais desenvolvidos são protetores e essa proteção aumenta quando a média é ampliada para 1/3 dos mais desenvolvidos. Posteriormente, diminui consideravelmente quando a análise é do 1/3 menos desenvolvido e diminui ainda mais na parte aguda da relação dos 10 menos desenvolvidos.

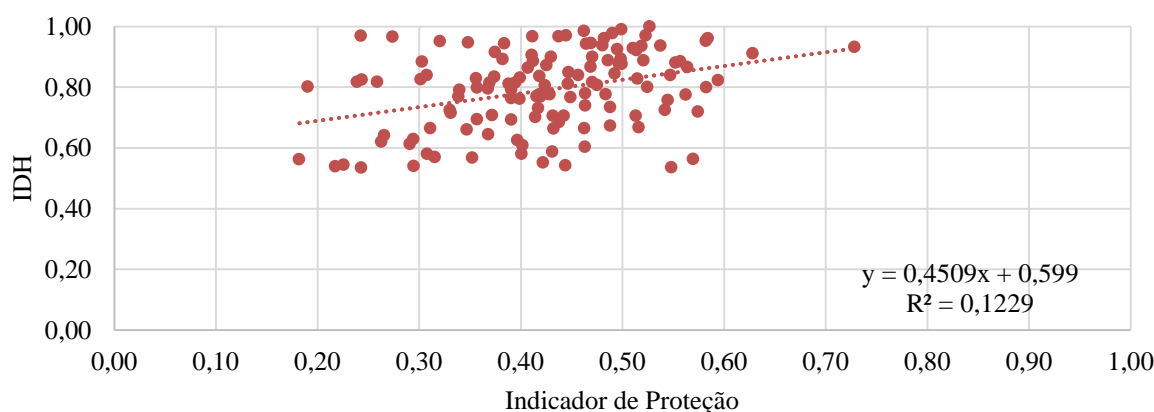
Tabela 13 - Comparação entre proteção e IDH (baixo)

	Países	IDH	População	Índice de Proteção
1	Papua, Nova Guiné	0,51	7,48	0,24
2	Mauritânia	0,51	3,98	0,55
3	Zimbábue	0,51	14,6	0,22
4	Madagascar	0,51	23,57	0,29
5	Camarões	0,51	22,82	0,44
6	Nigéria	0,51	179	0,23
7	Tanzânia	0,52	47,42	0,42
8	Suazilândia	0,53	1,11	0,18
9	Angola	0,53	25,79	0,57
10	Mianmar	0,54	53,72	0,35
	Média dos 10 menores	0,52		0,35
	Média do 1/3 menor			0,39

Fonte: Elaborado pelo autor

Essas médias permitem-nos observar que, quanto mais flexíveis são as leis trabalhistas, menos desenvolvidos são os países e, conseqüentemente, quanto mais protetores, mais desenvolvidos em termos de IDH são os países. Essa observação ganha maior evidência ao analisarmos a correlação entre as duas variáveis e a dispersão apresentada no Gráfico 4, o resultado da correlação entre o indicador de proteção em relação ao IDH, indicando o R positivo de 0,1229, demonstrando que existe uma correlação positiva entre as variáveis de que quanto mais proteção maior é o IDH.

Gráfico 4 - Correlação entre o indicador de proteção e o coeficiente de IDH



Fonte: Elaborado pelo autor

Dessa forma, com base nas comparações realizadas a partir das Tabelas 12 e 13, bem como considerando as informações do Gráfico 4 da correlação entre o indicador de proteção e o IDH, em termos de Desenvolvimento humano, sob o ponto de vista do trabalhador, é preferível uma legislação trabalhista protetora em detrimento de uma flexível. Tal indicação leva em consideração os argumentos do referencial teórico e da revisão de literatura, bem como o fato de os países com maiores IDH apresentarem médias de IP acima da média mundial, enquanto os países com IDH baixo apresentam legislação trabalhista flexível. Evidentemente, isso não seria preferível apenas sob o ponto de vista do trabalhador, mas também de toda a sociedade que deseje desenvolvimento humano.

7.1.3 Emprego e flexibilização

Entre as variáveis exploradas nesta pesquisa, o emprego é uma das mais relevantes, pois tem relação direta com a qualidade de vida do trabalhador, por se tratar da principal fonte

de recursos de onde provém seu sustento no modo de produção atual. O termo sustento assume amplitudes diferentes dependendo da abordagem. Tratando-se de desenvolvimento humano, considerando que o emprego é a fonte de renda, torna-se relevante, pois a renda é um dos componentes do IDH, e pode ser uma fonte de ampliação das liberdades. Já em uma abordagem mais tradicional, o emprego é fonte de renda, que gera consumo de bens e serviços, ampliando a expectativa de investimento e gerando novos empregos. O crescimento econômico e o consequente desenvolvimento dependem de baixas taxas de desemprego (SINGER, 1979; CAMPUS, 2006; ASSIS, 2002).

No referencial teórico, a relevância do indicador de emprego foi claramente assumida por Keynes (1936), cujo termo está no título de sua principal obra “Teoria Geral do emprego, do Juro e da Moeda”, em que o autor explicita que a diminuição do desemprego é condição para o aumento de renda. Em um ambiente de crise, para retomar o progresso econômico, é preciso reativar a produção e o consumo, elevando a renda nacional e as receitas fiscais.

No referencial teórico, como vimos, o desemprego também foi alvo de intensa discussão, especialmente por Marx (2004), que classifica o fenômeno como exército industrial de reserva. Na revisão de literatura, o desemprego foi observado pelos autores clássicos do desenvolvimento como Rosenstein-Rodan (1969), que cita a necessidade de retirar trabalhadores do desemprego disfarçado, a fim de aumentar suas rendas; por Meier (1953), ao falar do desenvolvimento limitado e da necessidade de aumentar a demanda interna, possível através do aumento do emprego; por Lewis (1954), ao abordar o problema da oferta de mão de obra ilimitada; e por Kuznets (1954), ao caracterizar que o significado do subdesenvolvimento é o fracasso em proporcionar níveis de vida razoáveis à população, sendo que a falta de renda pode explicar a miséria advinda do desemprego.

Também na revisão de literatura, observamos que o desemprego é colocado por Silva (2004) como fruto da proteção trabalhista, em decorrência da rigidez das normas e legislações, inibindo o investimento e impedindo a geração de novos postos de trabalho. Martins (2010) também coloca que a rigidez não permite aos empresários ajustarem as necessidades de suas empresas em momentos de crise. Assim, a proteção agrava as crises econômicas e não permite que a recuperação ocorra rapidamente, o que seria diferente com uma legislação flexível. O autor ainda observa que não adianta ter uma legislação protetora se os trabalhadores estão desempregados, portanto, fora de qualquer proteção.

Contudo, Gomes (1991) considera que não há nenhum estudo que comprove que a flexibilização gere novos postos de trabalho. Além disso, ela contribui para o aumento da taxa de lucros.

Enfim, ambas as vertentes no ambiente macroeconômico, aquela a favor da flexibilização ou a favorável à proteção, concordam que a geração de emprego é fundamental para o crescimento e para o desenvolvimento econômico. Os argumentos são relevantes de ambos os lados. No ambiente do desenvolvimento humano, a importância da renda não é desconsiderada. Haq (2008) deixa claro que o desenvolvimento deve ampliar a possibilidade de as pessoas fazerem suas escolhas, o que não significa rejeição à expansão da renda.

Portanto, o emprego é uma variável relevante sob todos os pontos de vista abordados até aqui. As Tabelas 14 e 15 apresentam os dados dos países com menores e com maiores indicadores de desemprego e seus indicadores de proteção, a fim de possibilitar análises comparativas entre os 152 países que fizeram parte da coleta de dados.

Tabela 14 - Comparação entre proteção e emprego

	Países	Desemprego %	População	Índice de Proteção
1	Tailândia	0,87	67,22	0,34
2	Benim	1	10,6	0,47
3	Madagascar	1,2	23,57	0,29
4	Laos	1,4	6,89	0,4
5	Singapura	1,9	5,54	0,27
6	Quirguizistão	2,2	5,89	0,36
7	Vietnam	2,31	91,7	0,43
8	Tajiquistão	2,4	8,35	0,35
9	Panamá	2,5	3,91	0,3
10	Papua, Nova Guiné	2,5	7,48	0,24
	Média dos 10 menores índices de desemprego	1,83		0,35
	Média do 1/3 com menores índices de desemprego	4,02		0,38

Fonte: Elaborado pelo autor

Seguindo o mesmo padrão das subseções anteriores, observamos, na Tabela 14, que a média de proteção trabalhista dos dez países com melhor empregabilidade, ou seja, os com as menores taxas de desemprego, é de 0,35, evidenciando a parte aguda dessa relação. Quando se amplia a amostra, considerando a média do 1/3 com melhores indicadores de emprego, observamos que a proteção aumenta para 0,38. Ambas as médias de proteção para os países com melhores indicadores de emprego ficaram abaixo da média mundial de proteção, portanto, podemos avaliar que os países com menores taxas de desemprego possuem legislação trabalhista flexível. É importante salientar que a análise comparativa do nível de

emprego com o nível de proteção ou de flexibilidade, refere-se, exclusivamente, ao volume de emprego, não contendo uma avaliação da qualidade do emprego.

Ao avaliarmos a parte inferior do *ranking* do desemprego, observamos, na Tabela 15, os maiores índices de desemprego e suas respectivas médias de proteção. Os dez países com as maiores taxas de desemprego da amostra dos 152 países obtiveram média de proteção de 0,37, portanto, também flexíveis, por estarem abaixo da média mundial. Ao ampliar para o 1/3 de países com as maiores taxas de desemprego, a média de proteção aumenta para 0,41, sendo, praticamente, igual à média de proteção mundial.

Ao estabelecermos as comparações entre as duas Tabelas (14 e 15), podemos observar que:

- Tanto os dez países com menores taxas de desemprego no mundo quanto os 10 países com as maiores taxas estão com média de proteção abaixo da média mundial, 0,35 e 0,37, respectivamente. Portanto, ambos mostram-se flexíveis na relação aguda da comparação;
- Ao ampliarmos a amostra para o 1/3 com as menores taxas de desemprego e para o 1/3 com as maiores taxas, a média de proteção aumenta, nos dois casos, para 0,38 e 0,41 respectivamente. Embora a proteção aumente na observação ampliada, ainda assim fica igual ou abaixo da média mundial.

Assim, observamos que a proteção é ligeiramente superior nos países com mais desemprego em comparação com os países com menor desemprego, mas que todas as médias são iguais ou inferiores à média mundial de proteção. Em uma primeira análise, não é possível estabelecer correlação entre flexibilidade e emprego pelas médias simples das tabelas. Observamos ainda que, dentro do 1/3 com menor índice de desemprego, em que a média do indicador de proteção ficou em 0,41, praticamente a média mundial, encontram-se economias importantes como Suíça, Alemanha, México, China e Dinamarca, enquanto que com índices de proteção abaixo da média, mas também dentro do 1/3 com menor desemprego, encontram-se os EUA, a Coreia do Sul e o Japão.

Portanto, diferentemente das subseções anteriores, em que estabelecemos comparações entre proteção, desenvolvimento humano e desigualdade, quando as evidências permitiram-nos indicar que quanto mais flexíveis, mais subdesenvolvidos e desiguais são os países, tratando-se de desemprego e proteção, não é possível ter a mesma clareza. Existe uma tendência de que os países com melhores taxas de empregos sejam ligeiramente mais flexíveis do que aqueles com maiores taxas de desemprego no momento da coleta dos dados.

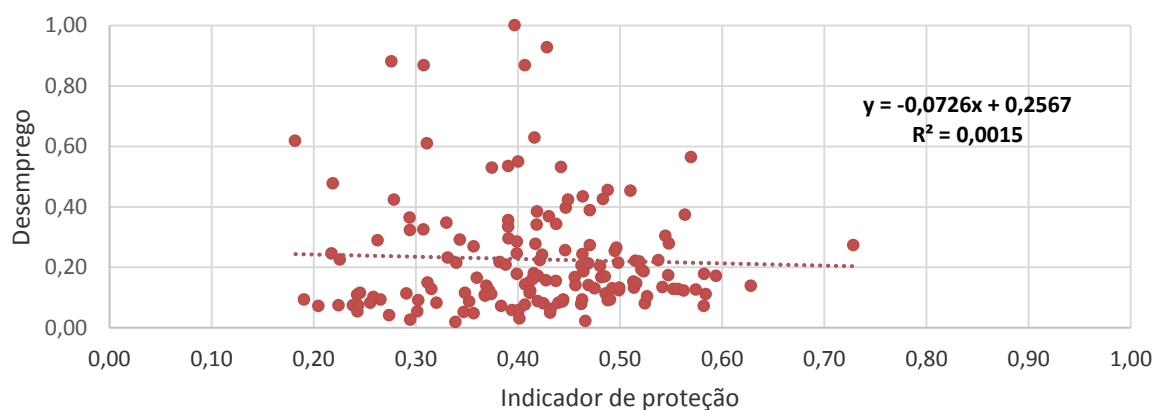
Tabela 15 - Comparação entre proteção e desemprego

	Países	Desemprego %	População	Índice de Proteção
152	Congo	46,1	69,36	0,4
151	Bósnia e Herzegovina	42,76	3,83	0,43
150	Haiti	40,6	10,91	0,28
149	Afganistão	40	27,1	0,41
148	Quênia	40	43	0,31
147	Iêmen	29	24,97	0,42
146	Suazilândia	28,5	1,11	0,18
145	Namíbia	28,1	2,35	0,31
144	Angola	26	25,79	0,57
143	Lesoto	25,3	2,1	0,4
	Média dos 10 maiores desemprego	34,64		0,37
	Média do 1/3 com maior índice de desemprego	20,11		0,41

Fonte: Elaborado pelo autor

A fragilidade dessa constatação de que mais proteção gera levemente mais desemprego pode ser constatada no Gráfico 5, que mostra a correlação entre o indicador de proteção e o desemprego.

Gráfico 5 - Correlação entre o indicador de proteção e o desemprego



Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme podemos observar, existe relação entre as variáveis, mas o R ficou em 0,0015, indicando correlação muito baixa, com elevada dispersão dos dados, não oferecendo segurança para afirmar que maiores níveis de flexibilização estão correlacionados com maiores níveis de emprego. Da mesma forma, não se pode afirmar que países com mais proteção têm menores níveis de emprego.

Essa observação numérica nos remete para as seções 4.1 a 4.4, em que são

apresentadas as experiências realizadas na Alemanha, em Portugal, na França e na Itália, que buscavam, através da flexibilização das leis trabalhistas, o aumento da geração de emprego. Essas experiências não lograram êxito e pioraram a remuneração dos trabalhadores, em especial, por conta do aumento dos contratos de trabalho temporários, em que a proteção é sensivelmente diminuída. Assim, tanto as experiências de flexibilização quanto os dados coletados empiricamente, correlacionados nesta tese, não permitem confirmar a hipótese de que flexibilidade trabalhista é indicativo de maior volume de empregos.

7.1.4 Produtividade e flexibilização

Conforme observado na seção dois e na justificativa da escolha dessa variável, é recorrente, na literatura, afirmar que a flexibilidade favorece o aumento da produtividade do trabalhador. Esse argumento justifica e torna necessário o estabelecimento da correlação entre essas duas variáveis.

A produtividade é o valor acrescentado bruto por trabalhador na produção, obtido pela razão da produção bruta pelo número de trabalhadores. Também é utilizada para mensurar a eficiência das firmas na utilização dos recursos humanos, com impactos diretos na soma das riquezas produzidas por uma empresa, por uma região ou por um país.

O argumento de que a flexibilidade favorece a produtividade foi abordado na revisão de literatura por Pedroso (2003), que afirma que a competição entre os trabalhadores deve ser promovida pela sociedade, pois, assim, eles serão mais eficientes, sendo que isso seria possível apenas em um ambiente de legislação flexível. Cacciamali e Freitas (1992) também afirmam que a teoria do salário eficiência tem como ponto central a ideia de que o salário exerce influência sobre a produtividade do trabalhador. Portanto, a remuneração necessita de ampla flexibilidade, uma vez que a rigidez salarial estabelecida por classe favorece a improdutividade. Também de acordo com Pastore (1994), no caso do Brasil, existe uma danosa combinação de remuneração rígida e proteção trabalhista com reduzida produtividade.

Enfim, diante das afirmações de que legislações trabalhistas flexíveis favorecem a produtividade laboral, estabelecemos uma correlação entre níveis de proteção trabalhista e níveis de produtividade dos países. Importante observar que a amostra da produtividade é de 70 países, conforme apêndice C.

Notamos, na Tabela 16, que a média de proteção trabalhista dos 10 países cuja mão de obra é a mais produtiva da amostra ficou em 0,47, evidenciando a parte aguda dessa relação.

Ao ampliarmos a amostra para o 1/3 dos mais produtivos, a média de proteção fica em 0,45. Ambas as médias estão acima da média mundial de proteção, de 0,41. Isso nos permite dizer que os países cuja mão de obra é considerada mais produtiva são países com legislação trabalhista considerada protetora.

Tabela 16 - Comparação entre produtividade e proteção trabalhista

	Países	PIB Em U\$/ano	População Empregada	Produtividade Em U\$ Ano	Índice de Proteção
1	Irlanda	294.050,00	2.062.900	142.542,05	0,52
2	Noruega	370.560,00	2.658.000	139.413,09	0,52
3	Suíça	659.830,00	5.025.000	131.309,45	0,46
4	Estados Unidos	18.569.100,00	153.918.000	120.642,81	0,24
5	Bélgica	466.370,00	3.946.300	118.179,05	0,46
6	Dinamarca	306.140,00	2.759.000	110.960,49	0,49
7	Áustria	386.430,00	3.689.300	104.743,45	0,48
8	Suécia	511.000,00	5.045.700	101.254,28	0,48
9	Austrália	1.204.620,00	12.402.960	97.123,59	0,49
10	Finlândia	236.790,00	2.492.000	95.020,06	0,51
	Média dos 10 mais Produtivos				0,47
	Média do 1/3 mais Produtivos				0,45

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao observarmos os dados da Tabela 17, na ponta inferior do *ranking* da produtividade, notamos que os dez países com menores índices de produtividade têm média de proteção de 0,35, mostrando a parte aguda da relação. Ao ampliarmos a amostra para o 1/3 de países menos produtivos, a média de proteção fica em 0,42.

Ao compararmos os dados das Tabelas 16 e 17, notamos que os países com maior produtividade apresentam maiores níveis de proteção, enquanto que os países com menor produtividade em termos de mão de obra apresentam níveis mais flexíveis de legislação trabalhista.

Contudo, não são desprezíveis os exemplos de produtividade elevada mesmo com baixo índice de proteção, como é o caso dos EUA e da Coreia do Sul. Todavia, eles não representam o comportamento da correlação das duas variáveis do conjunto dos países comparados.

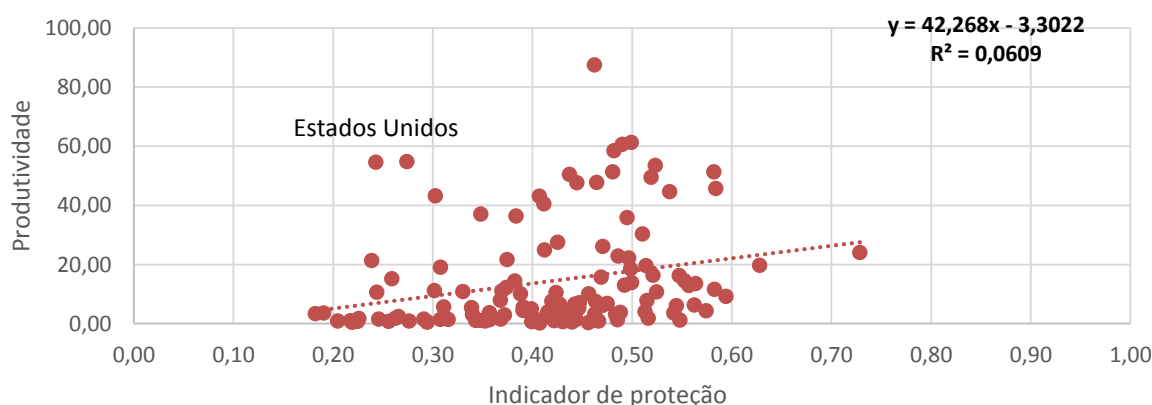
Tabela 17 - Comparação entre produtividade e proteção trabalhista

	Países	PIB Em U\$ Ano	População	Produtividade Em U\$ ano	Índice de Proteção
1	Filipinas	304.900,00	41.551.000	7.337,97	0,37
2	Ucrânia	93.270,00	15.658.100	5.956,66	0,34
3	Nigéria	405.100,00	69.602.600	5.820,18	0,22
4	Moldávia	6.750,00	1.270.300	5.313,71	0,48
5	Uzbequistão	67.220,00	13.058.300	5.147,68	0,33
6	Paquistão	283.660,00	57.420.000	4.940,09	0,31
7	Costa do Marfim	36.160,00	7.644.539	4.730,17	0,24
8	Vietnã	202.620,00	53.360.000	3.797,23	0,43
9	Tadjiquistão	6.950,00	2.237.500	3.160,15	0,34
10	Camboja	18.050,00	8.050,00	2.161,16	0,43
	Média dos 10 menos Produtivos				0,35
	Média do 1/3 menos produtivo				0,42

Fonte: Elaborado pelo autor

No Gráfico 6, notamos a correlação positiva entre as variáveis produtividade e proteção, com R de 0,069. Ou seja, quanto mais proteção, mais produtividade. Também observamos a dispersão e o exemplo de exceção dos EUA com alta produtividade e baixa proteção trabalhista. Dessa forma, quanto maior a proteção, maior a produtividade e, conseqüentemente, uma relação inversa de flexibilização com produtividade.

Gráfico 6 - Correlação entre proteção trabalhista e produtividade



Fonte: Elaborado pelo autor

Com base nos dados do Gráfico 6 e das Tabelas 16 e 17, o argumento de flexibilizar as leis trabalhistas em busca de maior produtividade não se mostrou sustentável, uma vez que os países com mão de obra mais produtiva contam com legislação trabalhista mais protetora. A recíproca mostra-se verdadeira, ou seja, os países com legislação trabalhista flexível têm mão de obra menos produtiva.

Dada a complexidade do tema, outros aspectos devem ser considerados nessa abordagem de produtividade, pois o nível tecnológico, a apropriação de conhecimento, o treinamento e a qualificação de mão de obra, bem como outros fatores sociais podem influenciar na produtividade do trabalhador. Todavia, esta subseção tem por objetivo constatar e mostrar apenas a correlação numérica entre produtividade e legislação trabalhista. Dessa forma, à luz da comparação das variáveis, não há evidência de que uma legislação flexível tenha correlação com produtividade.

A retirada da proteção sugere que o trabalhador empenhe maior esforço físico e maior quantidade de trabalho para manter ou aumentar seus rendimentos. Todavia, maior esforço, sem qualificação, formação e domínio da técnica, é apenas mais esforço, e não mais produtividade.

7.1.5 Flexibilização e carga tributária empresarial

A proteção institucional aos trabalhadores gera custos tanto ao Estado quanto às empresas, sendo natural pressupor que quanto mais proteção maiores serão os custos, tanto para as empresas quanto para o Estado, sendo que o último tem os tributos como uma das fontes para subsidiar seus gastos. Dessa forma, a parte da proteção custeada pelo Estado propiciaria maior carga tributária. As empresas acabariam bancando sua parte direta na proteção, bem como indiretamente a do Estado, através da carga tributária.

Na revisão de literatura, na seção dois, vimos que Robortela (2001) afirma que o Estado deve reduzir os tributos que dificultam a criação de novos postos de trabalho e promover a completa desoneração dos tributos ligados à geração de emprego. O vínculo da carga tributária com a proteção trabalhista também é observado em Martins (2004), que critica os excessivos encargos trabalhistas que oneram a produção e retiram a competitividade das empresas e dos países.

Assim, a presente subseção busca explorar a relação do indicador de proteção com o nível de tributação de pessoa jurídica nos países pesquisados, a fim de trazer luz à questão e identificar possíveis correlações entre níveis de carga tributária e níveis de proteção ou flexibilidade nas legislações trabalhistas.

É possível observar, na Tabela 18, que a média do indicador de proteção dos 10 países com maior carga tributária empresarial entre os 152 pesquisados é de 0,37. Cabe um destaque importante nesse grupo, os EUA, não só por se tratar da maior potência econômica, mas

também por ter um dos menores indicadores de proteção, e ainda figurar entre os países com maior carga tributária na pessoa jurídica. Ao ampliarmos para a média do 1/3 dos países com maiores cargas tributárias empresariais, a média do IP é elevada para 0,39. Em ambos os casos, portanto, abaixo da média mundial de proteção. Dessa forma, os dados da Tabela 18 permitem-nos observar que os países com maior carga tributária empresarial têm legislação trabalhista flexível.

Tabela 18- Comparação entre proteção e tributação

	Países	Tributação %	População	Índice de Proteção
1	Emirados Árabes Unidos	55	9,45	0,3
2	Chade	40	13,21	0,49
3	Estados Unidos	39	322	0,24
4	Sri Lanca	38	20,96	0,19
5	Argentina	35	43,13	0,56
6	Congo	35	69,36	0,4
7	Gabão	35	1,71	0,33
8	Guiné	35	12,04	0,44
9	Malta	35	0,43	0,49
10	Sudão	35	38,77	0,28
	Média dos 10 países com maiores tributos PJ	38,2		0,37
	Média do 1/3 dos países com maiores tributo PJ	32,66		0,39

Fonte: Elaborado pelo autor

Na Tabela 19, observamos a outra ponta da relação: os países com menores cargas tributárias. Na parte mais aguda, a média de proteção trabalhista dos dez países com menores cargas tributárias do mundo é de 0,44. Ao ampliarmos a análise para o 1/3 dos países com menores cargas tributárias do mundo, a média de proteção não se altera, permanecendo em 0,44. Essa constatação permite-nos afirmar que os países com menor carga tributária empresarial são países com legislação trabalhista protetora.

Assim, tratando-se de tributação empresarial, os países que mais protegem cobram menos impostos do que os países mais flexíveis. Destaca-se entre os países com menor carga tributária a Bulgária, que cobra poucos impostos das empresas e oferece elevada proteção trabalhista, com indicador de 0,52, bem acima da média mundial, que é de 0,41.

Por fim, seja na média dos dez ou de 1/3, as comparações indicam claramente que os países mais protetores cobram, em média, menos impostos das empresas do que os países mais flexíveis. Essa é uma informação relevante, pois diferentemente do índice de emprego, que tem alterações frequentes de curto prazo, a tributação normalmente é uma política mais

estável nos países, assim como a própria legislação trabalhista. Ambas as variáveis sofrem pouca alteração de curto prazo, o que torna a correlação mais sólida.

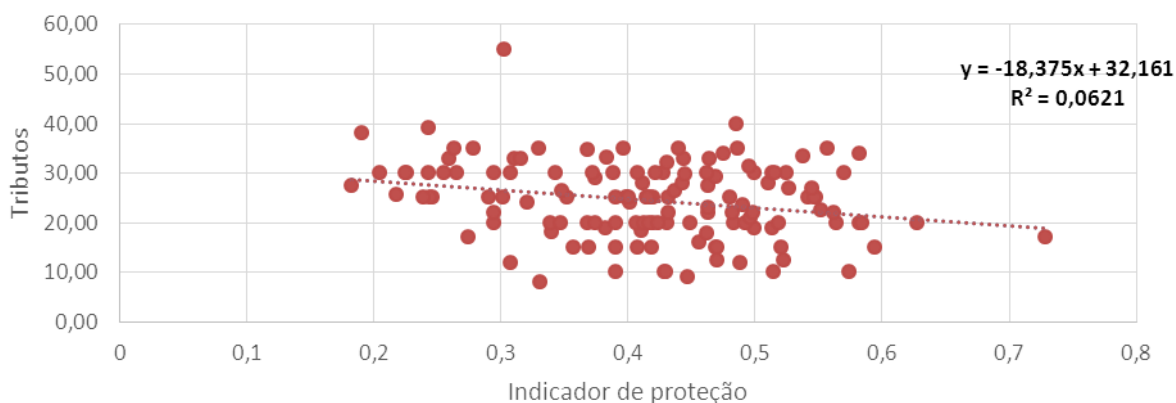
Tabela 19 - Comparação entre proteção e tributação empresarial

	Países	Tributação	População	Índice de Proteção
152	Uzbequistão	8	30,49	0,33
151	Montenegro	9	0,62	0,45
150	Bósnia e Herzegovina	10	3,83	0,43
149	Bulgária	10	7,2	0,52
148	Catar	10	2,34	0,43
147	Macedônia	10	2,07	0,39
146	Paraguai	10	6,76	0,57
145	Moldávia	12	3,56	0,49
146	Omã	12	4,15	0,31
147	Chipre	12,5	0,85	0,47
	Média dos 10 países com menores tributos PJ	10,35		0,44
	Média do 1/3 de países com menores tributos PJ	16,36		0,45

Fonte: Elaborado pelo autor

O Gráfico 7 confirma uma correlação inversa de que quanto maior a carga tributária, menores são os indicadores de proteção. O R calculado ficou em 0,0621 e, na dispersão dos pontos que formam a linha da correlação, é visível a inclinação. É importante salientar que a tributação não está explicando a flexibilidade ou a proteção, nem a proteção está explicando a tributação. Os dados informam apenas que existe uma correlação, uma constatação que se contrapõe a alguns autores da revisão bibliográfica, que sugerem que a proteção trabalhista é um aspecto que faz com que os países cobrem mais impostos.

Gráfico 7 - Correlação entre o indicador de proteção e os tributos PJ



Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados da correlação não confirmam as observações de que os países cujo mercado de trabalho oferece mais proteção ao trabalhador oneram as empresas com maior carga tributária. Ao contrário, tanto as explorações comparativas quanto o cálculo de correlação vão no sentido contrário à ideia de que os países mais flexíveis cobram menos impostos.

7.1.6 Proteção trabalhista e dívida pública

Complementando a subseção anterior, que investigou o argumento de que a proteção onera o erário público, esta subseção explora a possibilidade de que não havendo maiores tributações poderia ocorrer um aumento da dívida pública, decorrente dos gastos públicos com a proteção trabalhista. Os dados para as análises comparativas consistem no tamanho da dívida pública em relação ao PIB nos países pesquisados, contrastando com o indicador de proteção.

A preocupação com a dívida pública foi observada na revisão de literatura, por exemplo, em Hunt (1981), ao citar a crítica neoliberal ao Estado de bem-estar social, sendo ele o culpado da crise e da estagnação econômica da década de 1970. Isso teria ocorrido porque as políticas do Estado provedor não foram suprimidas no início da crise, por receio de agravar as tensões sociais, ocasionando um severo impacto nas contas públicas. Essa realidade levou à restrição do crédito e a estagnação econômica teria se instalado de maneira ainda mais forte.

Considerando uma situação em que o Estado é deficitário, a proteção trabalhista é uma das causas do aumento da dívida. Esse argumento também foi alvo de discussão da revisão bibliográfica, na seção 2.3, quando mencionamos Robortela (2001), que defende que o Estado deve diminuir seus gastos para que possa diminuir a carga tributária, em especial, os gastos com a proteção. Já Pastore (1994) observa que os gastos do Estado com proteção trabalhista, normalmente, são destinados a trabalhadores improdutivos, portanto, ocasionando um custo equivocado para a economia.

Dessa forma, justifica-se a realização de uma análise dos dados coletados empiricamente dos países com maiores dívidas públicas em relação ao PIB, em comparação com seus respectivos níveis de proteção, a fim de averiguar se os países com maiores dívidas possuem legislação protetora ou flexível.

Por meio da Tabela 20, podemos observar que os 10 países com as maiores dívidas do mundo em relação ao PIB apresentam uma média de proteção de 0,40, ligeiramente abaixo da média mundial de 0,41, evidenciando a parte aguda da relação. Ao ampliarmos a análise para o 1/3 de países com maior dívida pública, a média de proteção diminui muito pouco, ficando em 0,41. Isso nos permite dizer que os países com maiores dívidas públicas têm legislação trabalhista muito próxima da média mundial, nem protetora, nem flexível.

Tabela 20 - Comparação entre proteção trabalhista e dívida pública

Países	Dívida Pública % em relação ao PIB	População	Índice de Proteção
1 Japão	229	127	0,38
2 Grécia	177	10,86	0,37
3 Líbano	134	4,51	0,37
4 Itália	133	60,8	0,5
5 Jamaica	133	2,79	0,4
6 Portugal	129	10,37	0,5
7 Cabo Verde	114	0,5	0,44
8 Chipre	109	0,85	0,47
9 Bélgica	106	10,4	0,46
10 Singapura	105	5,54	0,27
Média dos 10 com a maiores dívidas públicas			0,40
Média do 1/3 de países com maiores dívidas públicas			0,41

Fonte: Elaborado pelo autor

Já na outra ponta do *ranking*, observamos, na Tabela 21, que a média de proteção para os 10 países com as menores dívidas públicas do mundo é de 0,42. Ao ampliarmos a análise para o 1/3 de países com menor dívida, a média de proteção fica em 0,43. Isso nos permite afirmar que os países com as menores dívidas públicas também adotam legislação trabalhista protetora.

Ao compararmos os dados das Tabelas 20 e 21, ou seja, os países mais endividados e os países menos endividados, observamos pouca alteração. A baixa variação dá-se tanto entre os dez com maiores dívidas e os dez com menores dívidas, 0,42 e 0,40, respectivamente, quanto no 1/3 com maiores dívidas e no 1/3 com menores dívidas, 0,41 e 0,43, respectivamente.

Embora as variações sejam pequenas, podemos observar que todas as médias ficaram muito próximas da média mundial de proteção de 0,41. Essas análises numéricas indicam não ser possível estabelecer correlação entre dívida pública e proteção institucional ao trabalhador.

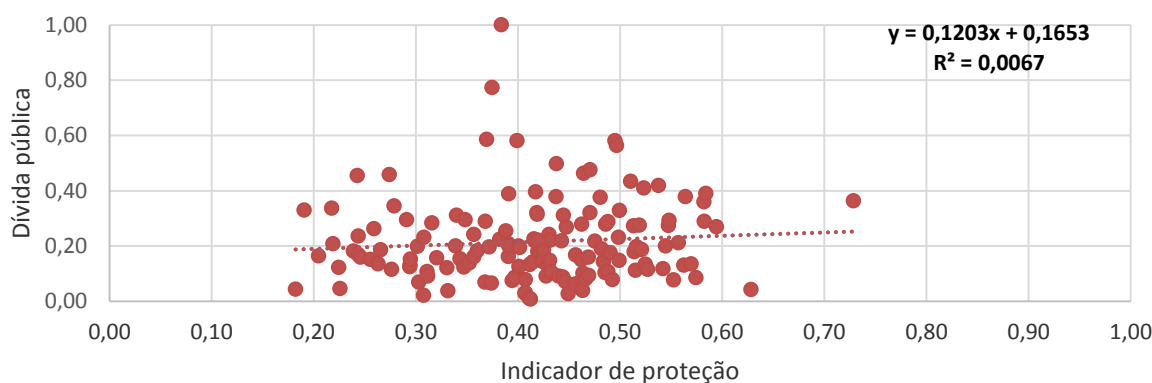
Tabela 21 - Comparação entre proteção trabalhista e dívida pública

	Países	Dívida Pública % em relação ao PIB	População	Índice de Proteção
152	Arábia Saudita	1,6	30,77	0,41
151	Brunei	2,6	0,42	0,41
150	Omã	4,8	4,15	0,31
149	Líbia	6,1	6,25	0,45
148	Afeganistão	6,6	27,1	0,41
147	Kuwait	6,9	3,48	0,41
146	Uzbequistão	8,7	30,49	0,33
145	Argélia	8,76	40,4	0,46
144	Estónia	9,7	1,31	0,63
143	Suazilândia	9,9	1,11	0,18
	Média dos 10 com menor dívida pública			0,42
	Média do 1/3 de países com menor dívida pública			0,43

Fonte: Elaborado pelo autor

A correlação demonstrada no Gráfico 8 confirma a baixa relação entre dívida pública e indicador de proteção, ou seja, a proteção legislada ao trabalhador não é percebida por maiores patamares de endividamento público, pois seus níveis de proteção trabalhista são muito semelhantes aos de países com baixo endividamento. O inverso também é procedente, uma vez que flexibilidade não gera menores patamares de dívida pública.

Gráfico 8 - Correlação entre dívida pública e indicador de proteção



Fonte: Elaborado pelo autor

Alguns exemplos dessa constatação podem ser citados. É o caso de Portugal e Itália, que são países com elevadas dívidas e também com elevados níveis de proteção, enquanto que

Japão e Singapura têm elevadas dívidas e níveis de proteção abaixo da média mundial. Entre os países com menor dívida pública, podemos observar uma concentração de países do oriente médio, em especial, os produtores de petróleo, sendo que, entre esses países, a Argélia é o único país com pouca dívida e com proteção acima da média mundial. Assim, as médias dos indicadores de proteção estão muito próximas, quer para os endividados, quer para os não endividados, o que confirma a suspeita de que não há correlação, diferentemente da tributação que apresentou correlação mais significativa.

7.1.7 Proteção, flexibilização e salários

Assim como o nível de emprego, o nível de remuneração é uma variável fundamental na vida do trabalhador, afinal, antes de todos os benefícios, é preciso ter emprego e remuneração que lhe proporcione a possibilidade de aquisição de bens e serviços necessários para a vida e para a dignidade enquanto cidadão. A remuneração também é importante para o crescimento econômico, pois tem impacto direto na geração de renda e consecutivo aumento do consumo e da demanda. Conforme indicado na revisão de literatura, o debate sobre flexibilização *versus* proteção acirra-se em dois aspectos: a geração de emprego, citada anteriormente, e o nível de remuneração.

No referencial teórico, a preocupação com os salários e a renda foi demonstrada em Behring e Boschetti (2007) ao discorrer sobre a economia keynesiana, afirmando que seus pilares básicos eram emprego, renda e consumo. Na sequência, vimos que Harvey (2011) também afirma que a queda nos salários reais e a conseqüente diminuição do consumo foi observada no fim do modelo do Estado provedor e do bem-estar social. Ainda no entendimento teórico liberal, o salário exerce grande importância no equilíbrio da economia, pois o valor pago aos trabalhadores leva os preços dos bens de subsistência a se ajustarem conforme a demanda dos próprios trabalhadores.

O salário também ganha destaque na economia clássica ricardiana. De acordo com Stirati (1992), Ricardo define os conceitos de salário de subsistência e salário corrente, sendo que as oscilações econômicas dar-se-iam partindo da observação desses dois valores. Ademais, segundo o autor, o salário de subsistência compreende um valor necessário para que o trabalhador adquira alimentos, necessidades e conveniências que se tornam essenciais para a reprodução da força de trabalho. Essa necessidade é definida pelo próprio trabalhador, de tal sorte que, se esse valor for considerado insuficiente, a reprodução da força de trabalho pode

ser diminuída no longo prazo. Assim, o salário, como um dos indicadores de renda, exerce grande relevância para a dinamização econômica sob os aspectos teóricos acima citados.

No entanto, no aspecto da individualidade do trabalhador, observamos, na revisão de literatura feita na seção 2.2, que a flexibilização é colocada como causa de precarização das relações laborais, sendo fonte de maior exploração através da diminuição dos direitos trabalhistas e do aumento das margens de lucro, provocando menores salários para os empregados (DALLEGRAVE NETO, 2000; PLÁ RODRIGUES, 2001).

Por outro lado, a proteção é colocada como causa de aumento de custos para as empresas, que são obrigadas a operar com níveis mais baixos de remuneração aos trabalhadores. De acordo com Clara (2010), a rigidez nas normas trabalhistas impede que o salário eficiência seja uma ferramenta auxiliar no aumento da competitividade na economia, ao não permitir a flexibilidade de remuneração individual, obrigando as empresas a adotar pisos salariais por categoria, o que representa um entrave para remunerar melhor os trabalhadores com maior produtividade. Sendo assim, devido à exigência legal do nivelamento salarial, em geral, as empresas operam com ganhos nivelados abaixo do que poderiam de fato realizar em relação ao fator mão de obra da produção.

Observamos que, embora por caminhos diferentes, as abordagens concordam que os salários exercem um papel relevante, quer no funcionamento da economia, como gerador de renda e consumo, quer na vida do trabalhador, ao proporcionar-lhe maior conforto e dignidade através da aquisição de bens e serviços.

Sendo assim, esta subseção busca entender a relação entre níveis de proteção com níveis salariais através de comparativos entre os países. Um argumento da defesa pela flexibilização é o de que, em um mercado flexível, além da possibilidade de gerar mais emprego, as empresas podem oferecer melhores salários. Nesse aspecto, foram analisadas duas variáveis como referência de comparação, o salário-mínimo e o salário paridade poder de compra (PPC). É importante observar que, na variável salário PPC, a amostra é de apenas 63 países, enquanto que, na salário-mínimo, a amostra é mais ampla, totalizando 152 países.

Começamos pela observação do salário-mínimo. Notamos, através da Tabela 22, que a média de proteção dos 10 países com maiores salários-mínimos no mundo é de 0,49, na parte aguda do *ranking*. Enquanto isso, a média do 1/3 de países com maiores salários-mínimos é de 0,46. Ambos os casos mostram-se bem acima da média mundial de 0,41 de proteção. Isso nos permite observar que os países com maiores salários-mínimos são protetores.

Tabela 22 - Comparação entre proteção e salário-mínimo

	Países	Salário- Mínimo US\$ anuais	População	Índice de Proteção
1	Bélgica	29.909,00	10,4	0,46
2	Alemanha	23.750,00	82,1	0,44
3	Dinamarca	23.335,00	5,66	0,49
4	Reino Unido	23.163,00	64,88	0,58
5	Austrália	23.121,00	23,8	0,5
6	Luxemburgo	20.197,00	0,56	0,47
7	Canadá	19.776,00	35,99	0,44
8	Irlanda	18.427,00	4,63	0,52
9	França	17.563,00	66,09	0,54
10	Nova Zelândia	16.731,00	4,6	0,41
	Média dos 10 países com maiores salários	357,9		0,49
	Média do 1/3 dos países com maiores salários			0,46

Fonte: Elaborado pelo autor

Em contrapartida, observamos, na Tabela 23, a parte inferior do *ranking* dos salários-mínimos. Os dez menores salários-mínimos institucionalizados no mundo obtiveram média de indicador de proteção de 0,35, revelando a parte aguda da relação. Notamos também, na Tabela 23, que a média do 1/3 dos países com menores salários-mínimos pouco se alterou em relação à média dos 10 menores, ficando em 0,36. Ambos os casos revelam-se bem abaixo da média mundial de 0,41. Essa constatação comparativa permite-nos dizer que os países com menores salários-mínimos são países com legislação flexível.

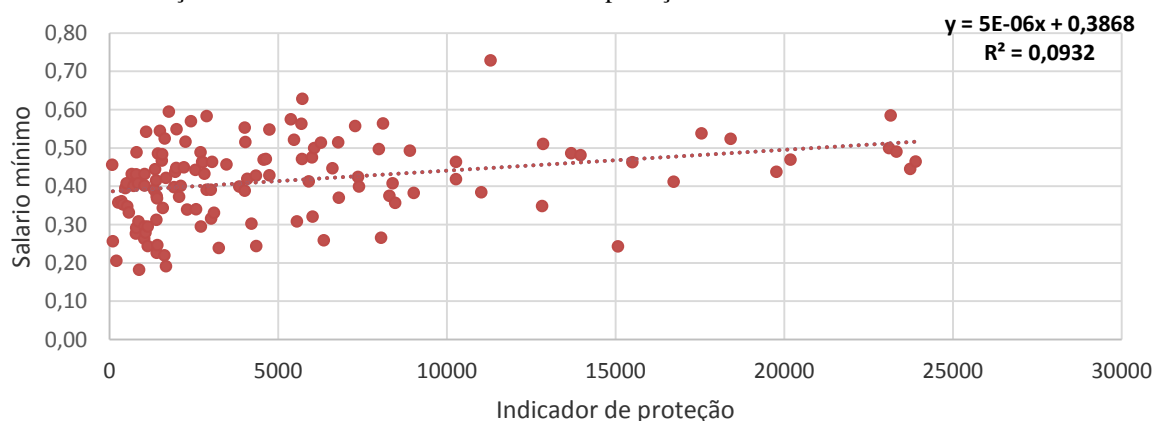
Tabela 23 - Comparação entre proteção e salário mínimo

	Países	Salário Mínimo US\$ anuais	População	Índice de Proteção
1	Burundi	93	10,48	0,46
2	Uganda	108	38,84	0,26
3	Serra Leoa	219	6,21	0,2
4	Geórgia	269	3,73	0,36
5	República Centro Africana	369	4,71	0,36
6	Mianmar	410	53,72	0,35
7	Cuba	476	11,24	0,39
8	Malavi	519	16,83	0,41
9	Tajiquistão	533	8,35	0,35
10	Uzbequistão	583	30,49	0,33
	Média dos 10 com menores salários-mínimos	357,9		0,35
	Média do 1/3 com menores salários-mínimos			0,36

Fonte: Elaborado pelo autor

O Gráfico 9 mostra a correlação calculada e a dispersão da variável salário-mínimo em relação ao indicador de proteção. O R encontrado de 0,0932 indica uma relação positiva de que quanto maior a proteção maior é o salário-mínimo institucionalizado nos países. Portanto, no que se refere a salários-mínimos, os países com maiores níveis de proteção oferecem maiores salários-mínimos, como era esperado.

Gráfico 9 - Correlação entre salário-mínimo e indicador de proteção



Fonte: Elaborado pelo autor

Entretanto, a avaliação apenas do salário-mínimo pode ser insuficiente para estabelecer comparativos de remuneração, uma vez que, na maioria dos países, esse salário é estipulado por lei ou por medidas semelhantes. Nesse sentido, seria normal pressupor que países com tradição flexível em leis trabalhistas teriam menores salários institucionalizados, enquanto que os países com tradição de maior proteção teriam salários-mínimos mais elevados.

Dessa forma, a fim de elucidar melhor a questão da remuneração, foi pesquisado o salário médio em paridade poder de compra⁷ em 63 países sobre os quais foi possível extrair tal informação. Notamos, na Tabela 24, os comparativos entre níveis de proteção trabalhista e níveis de salário médio paridade poder de compra. A média de proteção entre os 10 maiores salários médios PPC pesquisados ficou em 0,48 na parte aguda da relação, e de 0,46 quando a média do IP é ampliada para o 1/3 dos países com maiores salários médio PPC. Essa constatação revela a evidência de que os países com maiores salários médios PPC são países com legislação protetora. É importante ressaltar que o salário PPC não é definido por lei, mas por questões conjunturais e estruturais da economia.

⁷ A definição do salário médio paridade poder de compra, bem como sua metodologia de cálculo, encontram-se na seção 4, destinada às justificativas das variáveis.

Tabela 24 - Comparação entre proteção e salário médio PPC

	Países	Salário médio/mês PPC em US\$	População	Índice de Proteção
1	Luxemburgo	4.089,00	0,56	0,47
2	Noruega	3.678,00	5,17	0,53
3	Áustria	3.437,00	8,58	0,48
4	Estados Unidos	3.263,00	322	0,24
5	Reino Unido	3.065,00	64,88	0,58
6	Suécia	3.023,00	9,75	0,48
7	Irlanda	2.997,00	4,63	0,52
8	Finlândia	2.925,00	5,47	0,52
9	França	2.886,00	66,09	0,54
10	Canadá	2.724,00	35,99	0,44
	Média dos 10 com maiores salários PPC	3.208,70		0,48
	Média do 1/3 com maiores salários PPC	2.799,00		0,46

Fonte: Elaborado pelo autor

Todavia, na esfera inferior, observamos, na Tabela 25, que a média de proteção dos dez países com menores salários médios PPC fica em 0,36 na parte mais aguda da relação, enquanto que, em média ampliada para o 1/3 dos países com menores salários médio PPC, fica em 0,39. Ambas as médias ficam abaixo da média mundial de proteção de 0,41. Portanto, os países com menores salários médios PPC são países cuja legislação trabalhista é flexível.

Tabela 25 - Comparação entre proteção e salário médio PPC

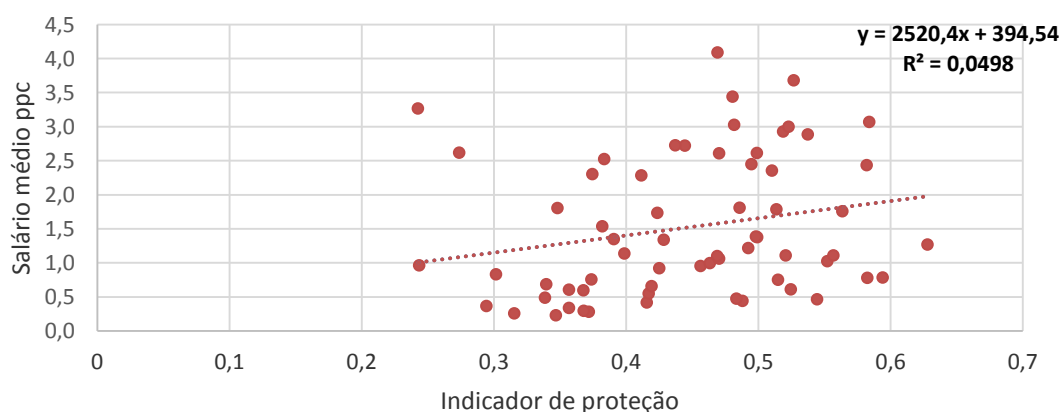
	Países	Salário médio/mês PPC em US\$	População	Índice de Proteção
1	Tajiquistão	227	8,35	0,35
2	Paquistão	255	190	0,32
3	Filipinas	279	102	0,37
4	Índia	295	1.254,00	0,37
5	Quirguizistão	336	5,89	0,36
6	Síria, República	364	23,3	0,29
7	Mongólia	415	3,06	0,42
8	Moldávia	438	3,56	0,49
9	República Dominicana	462	9,98	0,54
10	Armênia	471	2,99	0,48
	Média dos 10 com menores salários PPC	354,2		0,36
	Média dos 1/3 com menores salários PPC	895,77		0,39

Fonte: Elaborado pelo autor

Os salários médios PPC seguem o mesmo padrão das observações sobre os salários mínimos, ou seja, de que, quanto maior a proteção, maior é a remuneração ao trabalhador, enquanto que, quanto mais flexível, menor é a remuneração do trabalhador.

O Gráfico 10 mostra a correlação calculada e a dispersão entre o indicador de proteção e o salário médio paridade poder de compra, indicando um R de 0,0498, um pouco menor do que a correlação dos salários mínimos, porém, ambos indicando correlação positiva, isto é, quanto maior é o indicador de proteção, maiores são os salários dos trabalhadores.

Gráfico 10 - Correlação entre salário médio PPC e indicador de proteção



Fonte: Elaborado pelo autor

É importante ressaltar que, conforme observado no Gráfico 10, o salário médio PPC é composto por uma amostra menor do que a do Gráfico 9 do salário-mínimo, porém, mantendo as tendências. Essa constatação confirma os dizeres de Ramos (1995) de que o salário-mínimo influencia a remuneração de outros níveis salariais.

Dessa forma, concluindo esta seção sobre remuneração, observamos que o fator proteção mostra correlação positiva com os rendimentos para o trabalhador, tanto no que se refere a salário-mínimo instituído por lei ou semelhante, quanto no que diz respeito a salário médio PPC, que normalmente é estipulado pelo mercado. Portanto, tratando-se de remuneração e se considerando que esse é um fator preponderante para o trabalhador realizar a aquisição de bens e serviços e para obter maiores níveis de qualidade de vida, a opção racional seria por níveis superiores de proteção em detrimento da flexibilidade, quando diante da constatação de que a remuneração é maior nos países com legislação protetora.

Ressalte-se ainda que, conforme demonstrado no referencial teórico, níveis elevados de renda são também relevantes não só para a vida do trabalhador, mas também para o crescimento econômico, tendo em vista a necessidade da geração de renda destinada ao

consumo, que proporciona o aumento da demanda e da expectativa positiva de investimento.

7.1.8 Pobreza, riqueza, flexibilização e proteção trabalhista

A última análise comparativa dos dados coletados busca entender a correlação entre pobreza ou riqueza com proteção ou flexibilização na legislação trabalhista. A variável escolhida para explorar as análises comparativas foi o indicador de renda per capita. Essa variável, conforme observado na justificativa das escolhas, é dada pelo resultado da soma de todas as riquezas produzidas internamente, ou seja, o PIB, dividido pela soma da população. O crescimento da renda per capita, por si só, em situações de concentração de renda, não significa melhoria de condições de vida para os trabalhadores, porém, o crescimento do PIB é condição para a geração de emprego e renda, que são condições necessárias para ampliar a remuneração dos trabalhadores. A ampliação dos ganhos laborais amplia o poder aquisitivo do trabalhador que, em última análise, significa melhoria das condições de vida.

Se o crescimento do PIB for superior ao crescimento populacional, isso significa que o PIB per capita teve crescimento, sendo essa combinação a grande busca das teorias econômicas de crescimento.

Essa busca pelo crescimento fica clara nas abordagens sintetizadas no referencial teórico apresentado nas seções 1 e 2. A liberdade de mercado era condição para que a economia crescesse e se desenvolvesse, como foi apontado pela abordagem da economia clássica. No contexto histórico do desenvolvimento, Guilherme (2016) observa que o capitalismo trouxe consigo grandes hiatos sociais, mas não se pode negar que a acumulação de capital foi indispensável para o investimento, de forma que, em termos de crescimento, embora não simétrico, esse modo de produção promoveu incomparáveis avanços em relação aos períodos anteriores.

Posteriormente, diante da crise do início do século XX, a abordagem Keynesiana teoriza, embora por outro caminho, uma forma de retomar o crescimento da renda. Nos dizeres do próprio Keynes, “para retomar o progresso econômico é preciso reativar a produção e o consumo, elevando a renda nacional e as receitas fiscais” (KEYNES, 1982, p. 127). Na visão do autor, que é diferente da posição liberal, o Estado deve liderar este processo de retomada e de condução do crescimento econômico.

Os estudiosos clássicos da abordagem do desenvolvimento econômico também tinham preocupação com o crescimento da renda. Meier (1953) observa que a baixa produção interna

e a falta de consumo são limitadores do crescimento. Hirschman (1958), ao criticar a teoria do desenvolvimento equilibrado, cita a necessidade de desenvolver várias indústrias para geração de emprego e crescimento da renda. Kuznets (1954), por sua vez, afirma que a miséria poderia ser equacionada com a geração de emprego e renda.

A preocupação com crescimento econômico em escalas diferentes entre os países, de acordo com Jones (2000), foi alvo da teorização do modelo de Solow (1950) que buscava esclarecer o papel da acumulação de capital físico e a importância do progresso técnico como motor fundamental do crescimento econômico sustentado.

Constatamos que, se por um lado não há convergência por meio dos caminhos a serem trilhados, por outro, há convergência entre os teóricos no objetivo fim, ou seja, o crescimento da renda para os propósitos a serem alcançados para as melhorias sociais.

Nesse sentido, tendo em vista que o mercado de trabalho ocupa lugar de destaque na busca pelo crescimento econômico, procuramos estabelecer uma correlação entre os dados de renda per capita coletados e o indicador de proteção, a fim de identificar os níveis de renda per capita e os níveis de proteção. Observamos, na Tabela 26, que os dez países mais ricos do mundo, em termos de renda per capita, têm uma média de proteção trabalhista de 0,44, revelando a parte aguda da relação. Ao estender a comparação para uma amostragem maior, observamos que a média do IP para o 1/3 dos países mais ricos do mundo aumenta para 0,46, em ambos os casos, acima da média mundial. Essa constatação permite-nos dizer que os países com maiores rendas per capita são países com legislação trabalhista protetora.

Tabela 26 - Comparação entre renda per capita e proteção trabalhista

	Países	População	PIB Per capita	Índice de Proteção
1	Luxemburgo	0,56	106.409,00	0,47
2	Noruega	5,17	89.741,00	0,53
3	Suíça	8,24	75.551,00	0,46
4	Catar	2,34	60.796,00	0,43
5	Dinamarca	5,66	58.208,00	0,49
6	Irlanda	4,63	56.504,00	0,52
7	Suécia	9,75	54.989,00	0,48
8	Austrália	23,8	54.718,00	0,5
9	Singapura	5,54	51.855,00	0,27
10	Estados Unidos	322	51.486,00	0,24
	Média dos 10 mais ricos	38,77		0,44
	Média do 1/3 mais rico	23,28		0,45

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisarmos a parte inferior do *ranking* de renda per capita, observamos, através da

Tabela 27, que os dez países mais pobres do mundo obtiveram média de proteção trabalhista em 0,35, bem abaixo da média mundial de 0,41. Ao ampliarmos a análise para o 1/3 de países mais pobres em termos de renda per capita, observamos que a média de proteção permanece baixa, em 0,36. Essa constatação permite-nos afirmar que os países mais pobres têm, em média, legislação flexível.

Portanto, ao estabelecermos análises comparativas entre as Tabelas 26 e 27, notamos que os países pobres são países cuja legislação trabalhista é flexível e que a recíproca é verdadeira, ou seja, os países ricos, em termos de renda per capita, adotam legislação trabalhista protetora. No caso dos dez países mais ricos, EUA e Singapura são exceções, que também podem ser observadas no Gráfico 9 de dispersão.

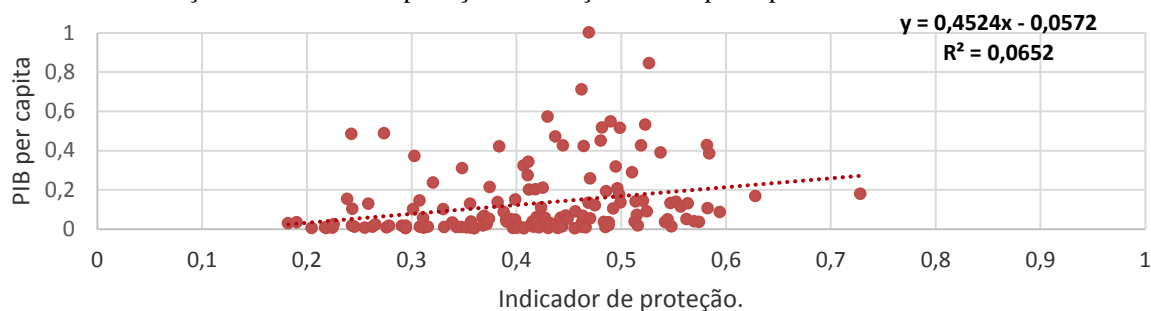
Tabela 27 - Comparação entre proteção trabalhista e renda per capita

	Países	População	PIB Per capita	Índice de Proteção
1	Burundi	10,48	210	0,46
2	República Centro Africana	4,71	231	0,36
3	Malavi	16,83	272	0,41
4	Congo	69,36	385	0,4
5	Madagascar	23,57	409	0,29
6	Guiné	12,04	417	0,44
7	Etiópia	95,51	486	0,29
8	Serra Leoa	6,21	498	0,2
9	Moçambique	26,47	510	0,43
10	Gâmbia	1,91	529	0,22
	Média dos 10 mais pobres	26,71		0,35
	Média do 1/3 mais pobre	57,82		0,36

Fonte: Elaborado pelo autor

Notamos, no Gráfico 11, o cálculo da correlação e dispersão das variáveis. O cálculo mostra uma relação positiva entre o indicador de proteção e o PIB per capita, isto é, quanto maior a proteção, maior é a renda per capita e mais ricos são os países. O R calculado apresentou 0,0652, indicando uma correlação positiva e significativa.

Gráfico 11 - Correlação do indicador de proteção em relação ao PIB per capita



Fonte: Elaborado pelo autor

Essas evidências numéricas estão de acordo com as experiências de flexibilização demonstradas na revisão de literatura, em especial, nas subseções 4.1 a 4.4. Os casos de flexibilização implementados em alguns países da Europa, especialmente em Portugal, provocaram uma diminuição dos ganhos do trabalhador e o aumento da precarização das relações de trabalho, principalmente, na remuneração com os empregos temporários.

Nesse sentido, sob o ponto de vista do trabalhador, tendo a renda per capita como referência, é preferível um mercado de trabalho protetor ao invés de um flexível, haja vista que os países com maiores rendas per capita apresentam mais proteção em termos de legislação trabalhista. Em análise semelhante, tratando-se de pobreza, a amostra dos 10 países mais pobres do mundo apresenta médias de proteção muito baixas. Portanto, pobreza tem relação inversa com proteção no mercado de trabalho. Ademais, o aumento da renda per capita não é de interesse apenas do trabalhador, mas de toda a sociedade, pois maiores níveis de renda per capita são sinônimos de enriquecimento das nações.

Com esta última análise comparativa, finalizamos a pesquisa, ficando o próximo e último capítulo reservado para a conclusão. Antes porém de concluirmos, ressaltamos que esta tese sustentou-se nos princípios de que: i) “O trabalho é a origem de toda a riqueza adquirida” (ADAM SMITH, 1776); ii) “No estudo das contradições contidas na própria essência dos objetos, o desenvolvimento é a luta dos contrários” (LENIN, 1901); iii) “Dada uma realidade, ela só é superada na medida em que ingressou na contradição, então os dois termos se negam em sua luta, livrando-se mutuamente de seus extremos. Da negação recíproca surge a negação, da negação, a superação” (LEFEBVRE, 1975); e iv) “Na produção social de sua vida, os homens contraem relações necessárias independentemente de sua vontade, correspondendo a uma fase do desenvolvimento de suas forças produtivas. Do conjunto dessas relações formam-se a estrutura econômica, política e jurídica da sociedade” (KARL MARX, 1859).

CONCLUSÃO

O problema de pesquisa baseou-se no embate do contraditório teórico da intervenção como negação do liberalismo e, posteriormente, do neoliberalismo como negação da intervenção (a negação da negação). Procurou-se estender esse embate para a análise do mercado de trabalho, espaço onde se originam as riquezas e onde se estabelecem as relações laborais. Nesse contexto, como vimos, os extremos se contrapõem. Nessa discussão, muitas vezes, a proteção legislada a favor do trabalhador foi percebida como negação da flexibilidade do vínculo trabalhista que entende o trabalho como mercadoria. Diante disso, o problema central da pesquisa consistiu no questionamento de qual a melhor via a ser adotada, sob o ponto de vista do crescimento econômico e do desenvolvimento humano: a legislação trabalhista protetora ou a flexível.

No desenvolvimento dos pressupostos teóricos, ficou explícita a firmeza das duas distintas argumentações, não sendo possível desprezar nenhum dos entendimentos. Tratando-se de proteção ou de flexibilização, os argumentos mostraram-se dotados de clareza em suas convicções. Assim, no meio desse intenso debate, está o homem trabalhador, que como pessoa, precisa saciar suas necessidades materiais indispensáveis à vida. Não menos essenciais do que as materiais, são as necessidades próprias da existência humana, tais como dignidade, liberdade e oportunidade de realização pessoal ao longo da vida.

O provimento das necessidades realiza-se através do trabalho, tão antigo quanto a consciência humana e indispensável ao progresso do homem. Em nossa contemporaneidade, o espaço para a realização do trabalho encontra-se no âmbito do emprego, por meio do qual se estabelecem as relações laborais institucionalizadas. Tais relações podem dar-se sem a intervenção estatal, de forma liberal e flexível, ou com a presença de leis que entendem haver desigualdade nas relações que precisam ser atenuadas através de intervenção. Um polo da discussão considera que dessa relação trabalhista dependerá o provimento do trabalhador que, como pessoa, deve ser protegido. O outro polo considera que essa relação, se flexível, poderá facilitar o crescimento econômico e a geração de emprego, oportunizando o provimento do trabalhador por meio da expansão da demanda por sua mão de obra.

A pesquisa procurou investigar, de forma contundente, os contraditórios, buscando alguma elucidação pelo relato e pela análise de experiências já realizadas. Dessa forma, mostrou evidências, buscando trazer luz à questão e indicando o melhor caminho a ser trilhado de acordo com o que poderia ser mais adequado para o crescimento econômico e para o desenvolvimento humano. Entendendo o desenvolvimento econômico como um processo

histórico, ficou evidente, tanto na teoria quanto na literatura, que o mercado de trabalho é um objeto de estudo altamente relevante, sendo decisivo tanto no âmbito pessoal do trabalhador quanto na organização da sociedade em busca do crescimento econômico.

Sendo assim, o primeiro capítulo apresentou o desenvolvimento como um processo histórico, em que o mercado de trabalho ocupa o papel central para o crescimento e para o bem-estar social. Os pressupostos teóricos do liberalismo clássico, do socialismo, do Estado provedor e do Estado mínimo serviram como orientação, ao longo do tempo, para a busca pelo crescimento e pelo desenvolvimento. Não obstante, as concepções de salário de subsistência e de salário eficiência serviram para o embasamento teórico sobre a remuneração do trabalho. Também nesse capítulo, o entendimento do desenvolvimento como forma de liberdade e de oportunidade ao ser humano foi observado como um fator para a superação da pobreza e da miséria, sendo que o mercado de trabalho apresenta-se como cenário fundamental para o alcance desse propósito.

O segundo capítulo serviu como uma ponte entre a teoria e a revisão de literatura. Apresentou o entendimento do trabalho como mercadoria e os desdobramentos dessa visão, que prima pela liberdade de mercado, tendo como alvo o crescimento e a geração de oportunidades para todos. Mostrou ainda o trabalho como instrumento de dignidade humana, que deve ser protegido contra a precarização, a fim de garantir o bem-estar do trabalhador. A diferenciação entre trabalho e emprego também foi estabelecida e a importância do emprego foi mostrada como elemento de destaque entre os autores clássicos do desenvolvimento. Também no segundo capítulo, foi apresentada a visão da economia institucional, servindo como alicerce para o capítulo seguinte, que apresentou o debate entre flexibilização e proteção trabalhista, uma vez que as duas modalidades ocorrem via instituições.

No terceiro capítulo, o problema da tese é detectado nas argumentações tanto apresentadas pela literatura contrária quanto pela favorável à flexibilização. Também é observada, por alguns autores como Oliveira (2015) e Martins (2010), a carência de estudos científicos capazes de trazer luz para a discussão sobre qual seria o melhor caminho a trilhar, foco desta tese. Afinal, os argumentos de que não adianta ter uma legislação protetora, se a lei não for cumprida, merecem consideração, assim como os pensamentos dos que apontam ser ineficaz uma proteção legislada se os trabalhadores estão fora dela, já que, no desemprego, não há proteção alguma. Portanto, por esse último entendimento, seria mais viável a flexibilidade, favorecendo a geração de emprego e contemplando a modernidade de nossos tempos com relações mais maleáveis de trabalho, a fim de abranger um número maior de trabalhadores empregados.

Também no terceiro capítulo, o argumento de que a flexibilização favorece apenas o aumento dos lucros, precarizando as relações de trabalho, mostra-se plausível. Essa opinião ganha força diante das experiências históricas da superexploração, uma vez que o trabalhador constitui-se na parte frágil do contrato. Ademais, a flexibilização é colocada como responsável pela insegurança social e, com ela, desconsidera-se que a causa do desemprego está muito mais atrelada às questões estruturais e conjunturais da economia do que propriamente com as instituições de proteção ao trabalho. Além disso, o trabalhador saudável, bem remunerado e provido de segurança é mais produtivo e, portanto, mais lucrativo ao capital.

Diante da bipolarização teórica demonstrada, a pesquisa apresentou as experiências de flexibilização adotadas por alguns países e seus respectivos resultados, a fim de comprovar, na prática, os argumentos polarizados em torno da flexibilização e da proteção. Assim, as alterações das legislações trabalhistas adotadas em busca da geração de emprego na Itália, em Portugal, na França e na Alemanha, foram explicitadas e deixaram dúvidas quanto à sua eficácia. Contudo, o modelo de flexibilização da Dinamarca, denominado *Flexicurity* (Flexibilidade com segurança) mostrou-se mais assertivo. Dessa forma, restaram dúvidas em relação à opção por flexibilização ou por proteção nas relações laborais.

Tendo em vista essa realidade duvidosa e considerando as lacunas dos estudos e da base de dados que não permitiram adequadamente comparações e esclarecimentos empíricos, o quinto capítulo teve como proposta a criação de um indicador de proteção, a fim de mensurar níveis de proteção e de flexibilidade entre os países, sendo esse um dos objetivos principais desta tese. Assim, foram escolhidos e justificados os elementos que fazem parte da criação e da composição desse indicador de proteção. O objetivo da criação desse IP foi permitir comparações entre níveis de proteção trabalhista com indicadores que mensuram crescimento e desenvolvimento econômico, social e humano entre os países.

Após a definição das variáveis para composição do IP, uma complexa coleta de dados e informações sobre legislação trabalhista em todo o mundo foi realizada. Uma vez definidos os critérios da coleta de informações, foi possível montar uma base de dados com 152 países, de um total de 193 reconhecidos pela ONU. Cumprida a fase de coleta e de organização dos dados, ainda no capítulo quinto, foi definida e apresentada a metodologia matemática para a criação do IP e, conseqüentemente, para o ranqueamento dos países, dos mais protetores aos mais flexíveis.

A fim de alcançar o segundo objetivo da tese, isto é, estabelecer comparações entre níveis de proteção trabalhista e níveis de desenvolvimento, via dados socioeconômicos, uma

segunda e ampla coleta de dados desses indicadores foi realizada em relação aos 152 países a que foi possível atribuir o indicador de proteção. A escolha desses indicadores e as respectivas justificativas encontram-se no sexto capítulo. Ainda nesse capítulo, foram apresentadas as regiões geográficas e os continentes protetores e flexíveis. O intuito dessa definição geográfica foi identificar se existe mais adensamento populacional em regiões protetoras ou em regiões flexíveis no mundo. Com base nesse levantamento, a conclusão foi a de que existe uma dispersão considerável, mas, em média, a maior parte da população mundial vive em regiões de média flexibilidade.

Depois de definidas, justificadas e coletadas as variáveis socioeconômicas e de posse do indicador de proteção, o sétimo capítulo dedicou-se exclusivamente às comparações e às correlações entre níveis de proteção trabalhista e níveis de desenvolvimento econômico, social e humano, cumprindo, assim, o segundo objetivo desta tese. Primeiramente, foi estabelecida uma análise exploratória dividida em quatro grupos: protetores, médio protetores, médio flexíveis e flexíveis. As análises exploraram os principais indicadores sociais e apontaram uma dispersão desses indicadores nos quatro níveis de proteção trabalhista, destacando uma concentração de países pobres no último grupo, os mais flexíveis. Posteriormente, foi estabelecida uma análise específica de cada variável, cujos resultados estão resumidos no Quadro 6, a seguir.

Quadro 6- Resultados correlações conclusivas

Variável					Opção recomendada
Sócioeconômica	Legislação	Correlação	Legislação	Correlação	
(Des)igualdade de Renda	Mais protetora	Menos desigualdade	Mais flexível	Mais desigualdade	Protetora
Desenvolvimento Humano	Mais protetora	Mais Desenvolvido	Mais flexível	Menos desenvolvido	Protetora
Emprego ⁸	Mais protetora	Mais desemprego	Mais flexível	Menos desemprego	Flexível

(continua)

⁸ A variável desemprego foi a única que se mostrou flexível nas quatro médias, tanto nos dez com maiores indicadores de desemprego quanto nos menores. Ao estender a análise para o 1/3 com maior e com menor desemprego, também ficou abaixo da média mundial de proteção. Ademais, as médias ficaram muito próximas e a correlação muito baixa. Essa constatação mostra uma levíssima tendência, no quadro, de mais flexibilidade menor desemprego.

Variável Socioeconômica	Legislação	Correlação	Legislação	Correlação	Opção recomendada
Produtividade	Mais protetora	Maior Produtividade	Mais flexível	Menor produtividade	Protetora
Carga Tributária PJ	Mais Protetora	Menor tributação	Mais Flexível	Maior tributação	Protetora
Dívida Pública	Mais protetora	Menor dívida	Mais flexível	Maior dívida	Protetora
Salário-Mínimo	Mais protetora	Maior salário	Mais flexível	Menor salário	Protetora
Salário Médio PPC	Mais protetora	Maior salário	Mais flexível	Menor salário	Protetora
Renda per capita	Mais protetora	Maior Renda	Mais Flexível	Menor Renda	Protetora

Fonte: Elaborado pelo autor

Diante das argumentações contrárias e favoráveis à flexibilização e com a criação do indicador de proteção que possibilita a classificação dos países entre protetores e flexíveis, e ainda considerando o quadro de correlações comparativas apuradas com os dados socioeconômicos, constatamos e concluímos que :

- Com base nas correlações entre IP e índice de Gini, países com legislação trabalhista protetora são menos desiguais do que países com legislação flexível. Portanto, no aspecto igualdade de renda, observando a correlação e as evidências, a opção pela legislação protetora seria a mais recomendada. O argumento de que o livre comércio e a flexibilidade geram oportunidades para todos não se sustenta diante dessa correlação. Ao contrário, a recorrência fortalece o polo que acredita que a legislação flexível pode ser um mecanismo de concentração de renda e de empobrecimento da classe trabalhadora;
- Países com legislação trabalhista protetora têm melhores níveis de IDH ao contrário de países flexíveis que, em média, têm níveis menores de desenvolvimento humano. Com base nessa correlação, a opção recomendada seria a legislação protetora. De forma análoga ao índice de Gini, o argumento de que a flexibilização e a liberdade de comércio de mão de obra podem encaminhar o desenvolvimento

humano não encontrou subsídios correlativos. Ao contrário, com base nas comparações, a legislação protetora tem maior recorrência em países com maior indicador de desenvolvimento humano;

- Países com legislação trabalhista flexível têm levemente menor nível de desemprego em detrimento dos países com legislação trabalhista protetora, que têm levemente maior nível de desemprego. Com base nessa correlação, embora a diferença seja pequena, a legislação flexível seria a mais recomendada. Os argumentos de que um mercado de trabalho flexível gera mais emprego encontram uma leve evidência sustentável. Ocorre que tanto os países com mais quanto os com menos desemprego obtiveram médias de proteção abaixo da média mundial, sendo, portanto, todos flexíveis. Contudo, os que têm maior nível de desemprego são levemente menos flexíveis, com uma pequena diferença;

- Países com legislação trabalhista protetora têm melhores indicadores de produtividade de mão de obra em relação aos países flexíveis, que têm menor produtividade. Com base nessa correlação, a opção pela legislação protetora seria a mais recomendada. O polo de argumentos que sustenta a flexibilidade como instrumento de maior produtividade, segundo o qual os trabalhadores com remuneração distinta empenhariam maior esforço, não se sustenta com base nas evidências correlativas. Por outro lado, o argumento de que trabalhadores melhor remunerados e dotados de mais segurança e qualificação são mais produtivos encontrou maior sustentação;

- Países com legislação trabalhista protetora cobram, em média, menos impostos que países flexíveis, que cobram mais impostos. Com base nessa correlação, a opção mais recomendada seria a legislação protetora. O pressuposto de que a proteção gera custos ao Estado e, conseqüentemente, mais cobrança de impostos, não se confirma, uma vez que, em média, os países com maior indicador de legislação protetora mostraram recorrência em cobrar menos impostos;

- Países com legislação trabalhista protetora têm, em média, menor dívida pública que países com legislação trabalhista flexível. Considerando esse aspecto, seria mais recomendada a legislação trabalhista protetora. De forma semelhante à cobrança de impostos, a dívida pública não é maior nos países protetores. Ao contrário, países com legislação flexível têm maiores níveis de endividamento;

- Países com legislação trabalhista protetora têm melhor remuneração salarial

tanto na avaliação do salário-mínimo quanto no salário médio paridade poder de compra. Com base nessa correlação, seria recomendável a opção pela legislação trabalhista protetora. Não se observou a comprovação de que países com legislação flexível oportunizem melhores níveis salariais. A melhor remuneração, tanto em termos de salário médio PPC definido pelo mercado quanto em termos de salário-mínimo, foi observada com maior recorrência nos países com legislação protetora;

- Países com legislação trabalhista protetora são mais ricos em termos de renda per capita do que países flexíveis, sendo que os flexíveis, em média, apresentam maiores níveis de pobreza. Com base nessa correlação, seria mais recomendável a legislação trabalhista protetora.

As análises comparativas constataram que, das nove variáveis socioeconômicas correlacionadas com o indicador de proteção, oito indicaram ser recomendada a legislação protetora e apenas uma a legislação flexível. Dessa forma, sob o ponto de vista do desenvolvimento humano e do crescimento econômico, os critérios comparativos adotados nesta tese indicam a legislação trabalhista protetora como a mais adequada.

Evidentemente, não temos a pretensão de encerrar a discussão, mas apenas de contribuir para o enriquecimento literário e de dados empíricos. É possível verificar mecanismos de transmissão entre as variáveis avaliadas, que reforçam o indicativo das correlações, tais como:

- Os mecanismos de transmissão entre legislação trabalhista protetora e melhores patamares de igualdade de renda encontram-se nas próprias correlações comparativas, quando observamos que países protetores têm melhores salários e melhores níveis de renda per capita, além de cobrar menos impostos. Tais mecanismos resumem-se, em maiores níveis de remuneração e de renda disponíveis para o trabalhador;
- A exemplo da desigualdade, os mecanismos de transmissão entre legislação protetora e melhores níveis de desenvolvimento humano consistem em melhores níveis de remuneração ao trabalhador. Isso constou nas correlações, quando foi observado que melhores salários, renda e igualdade, tiveram maior recorrência nos países de legislação protetora. Tendo em vista que o IDH é um índice composto, além de impactar diretamente no indicador, através da composição da renda, também

aumenta o poder de compra do trabalhador, possibilitando-lhe mais poder aquisitivo para usufruir de serviços que melhoram seu nível educacional e de saúde;

- Tendo em vista que os países com legislação protetora têm melhores níveis de IDH e que esse indicador avalia o nível educacional, um dos mecanismos de transmissão entre legislação trabalhista e melhor nível de produtividade pode ser anotado como o IDH. Uma população com maior nível de instrução e de capacitação é, em decorrência, mais produtiva, ao passo que maior esforço sem qualificação é apenas maior esforço;
- O mecanismo de transmissão entre menor dívida pública e menor carga tributária com legislação protetora estabelece-se através de menor pressão por serviços sociais. Uma população com menor desigualdade, mais produtiva, com melhores salários e mais desenvolvida é mais recorrente em países com legislação protetora, demandando menos serviços sociais;
- Os países com legislação protetora têm mão de obra mais produtiva. Melhores níveis de produtividade proporcionam melhores níveis salariais. Assim, a produtividade é um dos mecanismos de transmissão entre legislação trabalhista protetora e melhores salários.

Enfim, uma cadeia de relações é estabelecida entre as variáveis que sustentam a indicação de que a opção da proteção trabalhista é a mais recomendada. Para que o trabalhador possa prover dignamente as suas necessidades e para que sejam criadas condições para o crescimento, são desejáveis países com bons níveis de desenvolvimento humano, baixos níveis de desigualdade, alta produtividade, baixa carga tributária, níveis baixos de dívida pública, melhores salários e maior renda per capita. Essas variáveis foram mais recorrentes em países com tradição de legislação trabalhista protetora.

REFERÊNCIAS

- ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at world**: Law and practice across the world. International Labour Office: Geneva: ILO, 2014 - 978-92-2-128630-1[ISBN].
- AKERLOF, George. A. **Labor Contracts as Partial Gift Exchange**. The Quarterly Journal of Economics, Cambridge, v. 97, n. 4, p. 543-569, Nov. 1982.
- AMARAL, Arnaldo José Duarte do. **Estado Democrático de Direito**: Nova teoria geral do Direito do Trabalho e Compatibilidade Econômica. São Paulo: Ltr, 2008.
- ANDERSEN, Torben M.; SVARER, Michael. **Flexicurity**: Labour Market Performance in Denmark. School of economics and management, University of Aarhus, Economics Working Paper, 2007-9.
- ANDRADE, Márcio Rodrigues de. **Produtividade na Indústria Brasileira de 1990 a 2002**. 2011. 146 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Centro de Ciências Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011.
- ASSIS, J. Carlos. **A Quarta Via**. A promoção do emprego como imperativo da cidadania aplicada. São Paulo: Abril, 2002.
- BACELAR, Tânia, **Impactos da Dívida pública**. São Paulo, 2014.
- BALTAR, Paulo. **Crescimento da economia e mercado de Trabalho no Brasil**. Texto para discussão 2036. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, fev. 2015.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **O Particularismo do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- BARBIERI, Paulo; CUTURLI, Giorgio. **Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe**. European Sociological Review Advance. Trento, Italy. Access published April 29, 2015.
- BARROS, Ricardo Paes de; HENRIQUES, Ricardo; MENDONÇA, Rosane. **A Estabilidade Inaceitável**: Desigualdade e pobreza no Brasil. Texto para discussão 800. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro, jun. 2001.
- BARROS, Ricardo Paes de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane. **Discriminação e Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda no Brasil**. Texto para discussão 1288. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro, jul. 2007.
- BAUMANN, Renato. **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente**: Experiência Brasileira Recente. CEPAL/PNUD/OIT. Brasília, 2008.
- BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política Social: fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2007.

BELTRAN, Ari Possodonio. **Dilemas do Trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Do Antigo ao novo desenvolvimentismo na América Latina**. Texto para discussão 274. Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas FGV-EESP. São Paulo, nov. 2010. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/7726>. Acesso em: 24 out. 2017.

BRUM, Adriana Kirchof de; MOURA, Airton Pinto de. **Políticas Públicas e o papel do Estado sobre o desenvolvimento econômico**. 7º ECAECO. 2º Seminário Internacional de Integração e Desenvolvimento Regional. Ponta Porã, out. 2014.

CACCIAMALI, Maria Cristina; FREITAS, Paulo Springer de. **Do capital humano ao salário eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salário em cinco ramos manufatureiros da Grande São Paulo**. Pesq. Plan Economico. Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p 343-368, ago. 1992.

CAMPOS, André Gambier. **Bem-Estar Social nos anos 1990 e 2000: Traços Estilizados**. Texto para discussão 2025. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro, jan. 2015.

_____. **Direito ao Trabalho: Considerações Gerais**. Texto para discussão 1587. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, mar. 2011.

CAMPOS, Cristina Soares; DUTRA, Flávia Cristina Rossi. **Globalização e dignidade da pessoa humana**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 43, n. 73, p. 79-84, jan./jun. 2006.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional de força de trabalho: A experiência da América Latina e perspectivas (Análise do caso brasileiro)**. CEPAL. Santiago, mar. 2009.

CHESNAIS, François. **Mundialização Financeira e vulnerabilidade sistêmica**. In: Chesnais, François. (Coord.). *A Mundialização Financeira: gênese, custos e riscos*. São Paulo: Xamã, 1998.

GUILHERME, Rosilaine Coradini. **Renda Mínima de Inserção e Transferência Condicionada de Renda: as (a)simetrias entre União Europeia e MERCOSUL**. 2016. 249 f. Tese (Doutorado) - Curso de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato Individual de Trabalho: Uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1988.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

ELALI, André. Incentivos fiscais, neutralidade da tributação e desenvolvimento econômico: a questão da redução das desigualdades regionais e sociais. In: MARTINS, Ives Gandra da

Silva *et al.* (Coord.). **Incentivos fiscais: questões pontuais nas esferas federal, estadual e municipal.** São Paulo: MP, 2007.

FERNANDES, Florestan. **Capitalismo dependente e classes sociais na América Latina.** São Paulo: Global, 2009.

FREITAS, Urandi Roberto Paiva; NETO, Armando Affonso de Castro; LÔU, Isaac Coimbra. **Relação entre gastos públicos e crescimento econômico: uma análise com dados em painel para o nordeste.** Ver. Conj. & Planej. Salvador, n.162, p 50-57, jan./mar. 2009.

GARRATY, John. **Economic Thought and public policy.** Harper & Row. New York, 1978.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **A Aplicação do princípio protetor no direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2001.

GOMES, Angela de Castro. **Burguesia e trabalho: Política e legislação social no Brasil (1917 – 1937).** Rio de Janeiro: Campus, 1979.

GOMES, Orlando. **Curso do Direito ao Trabalho.** 12ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

HAQ, Mahbub Ul. O Paradigma do desenvolvimento Humano. *in* Curso: **Introdução ao desenvolvimento humano: conceitos básicos e mensuração.** PUC Minas Virtual, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 1998.

_____. **O Enigma do Capital: e as crises do capitalismo.** São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **Para Entender o Capital.** São Paulo: Boitempo, 2013.

HAYEK, Friedrich August Von. **O Caminho da Servidão.** Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 1994.

HIRSCHMAN, Albert O. **Estratégia do Desenvolvimento Econômico.** Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1969.

HOBBSBAWN, Eric. **A Era dos Extremos: O breve século XX. 1914-1991.** São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

_____. **A Era do Capital: 1848-1875.** São Paulo: Paz e Terra, 2002.

HOBSON, John. **A evolução do capitalismo moderno: um estudo da produção mecanizada.** São Paulo: Abril Cultural, 1983 [1894].

HOFFMANN, Rodolfo. **Distribuição de Renda.** São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1999, 275 p.

_____. **Estatística para economistas.** 3. ed. rev. ampl. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1998. 430p.

HOWELL, David R. **Are Protective Labor Market Institutions at The Root of Unemployment?** A Critical Review of the Evidence. *Capitalism and Society*. Volume 2, Issue 1, Article 1, 2007.

HUERTA, Adema; BAXTER, Han; LAUSTEN, Lee; WALDFOGEL, John. **Fathers Leave:** involvement and child development, are they related? Evidence from four. *Employment and migration working papers*, n. 40. Paris, 2013.

HUNT, Emery Kay. **História do Pensamento Econômico.** Uma Perspectiva Crítica. Rio de Janeiro: Campus, 1981.

IAMAMOTO, Marilda Villela. O Brasil das desigualdades: "questão social", trabalho e relações sociais. **SER social**, Brasília v.15, n.33 p. 261-384, dez. 2013.

JEFFERS, Esther. A Posição da Europa na Valorização Mundial dos Capitais de Aplicação Financeira. *In: CHESNAIS, François (org.). A Finança Mundializada: raízes sociais e políticas, configurações, consequências.* São Paulo: Boitempo, 2005.

JONES, L. Charles. **Introdução à Teoria do Crescimento econômico.** Rio de Janeiro: Campus, 2000.

KEYNES, John Maynard. (1936). **The general theory of employment, interest and Money.** MacMillan, n. 22, nov. 1996.

_____. **Inflação e Deflação.** *In: KEYNES, John Maynard; KALECKI, Michal; SRAFFA, Piero; ROBINSON, Joan. Ensaios Econômicos.* São Paulo: Abril Cultural, 1976.

_____. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.** São Paulo: Atlas, 1982.

KILSZTAJN, Samuel. Paridade do poder de compra, renda per capita e outros indicadores econômicos. **Pesquisa & Debate.** SP, v. 11, n. 2, p. 903-106, 2000.

KUGLER, Adriana; PICA, Giovanni. **Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labor markt.** IZA Discussion. Paper n. 948. Bonn Germany, 2003.

KUZNETS, Simon. Os países subdesenvolvidos e a fase pré-industrial nos países avançados - uma tentativa de comparação. *In. AGARWALA, A. N.; SINGH, S. (org.). A economia do subdesenvolvimento.* Rio de Janeiro: Forense, 1969.

LA CUEVA, Mário de. **El Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Tomo II, 973 págs. Méjico: Porruá, 1977.

LACERDA, Antonio Corrêa de. PIB e PIB per capita no Brasil. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, ago. 2015.

LECHEVALIER, Arnaud; GIRAUD, Olivier. A fragmentação da norma de emprego na Europa. Uma comparação entre Alemanha e França. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 25, v. 12, p. 32-65, set./dez. 2010.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas , legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Secretaria Internacional do Trabalho – Brasília: OIT. 2009.

LEIBENSTEIN, Harvey. **The Theory of underemployment in backward economies.** Journal of political Economy. Chicago, n. 2, p. 91-103, apr. 1957.

LEWIS, W. Arthur. O desenvolvimento econômico com oferta ilimitada de mão-de-obra. The Manchester School, maio 1954. In AGARWALE, A.N. e SINGH, S. (Coord. de), **A Economia do Subdesenvolvimento.** Rio de Janeiro: Forense, 1969: 406-456.

MADSEN, Kongshøj. Flexicurity thogh labour market policies and institutions in Denmark. In AUER, Peter e CAZES, Sandrine. **Employment stability in a age of flexibility: Evidence from industrialized countries.** Geneva. International Labour Organization (ILO), 2003. p. 59-105.

MAGANO, Octávio Bueno. **Flexibilização da CLT.** Trabalho e doutrina. São Paulo: LTr, 2002.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual do direito do Trabalho.** 1º Ed. São Paulo: LTr, 1988.

MAMBRIN, Diego Rosa. **A teoria do salário eficiência: evidências para o caso da indústria da construção civil no Brasil.** 2015. 58 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

MANKIW, N. Gregory. **Macroeconomia.** São Paulo: USP, 1992.

MARTINS, Luísa Comes. **O princípio de proteção em face da Flexibilização dos Direitos trabalhistas.** 2010. 511 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho.** 3º Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política.** v. I, tomo I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

_____. **O Capital: crítica da economia política.** v. I, tomo I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

_____. **O Capital: crítica da economia política.** v. II, tomo I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

_____. **A Origem do Capital.** São Paulo: Centauro, 2004.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista.** São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. **Padrões de industrialização e ajuste estrutural: um estudo comparativo dos regimes salariais em capitalismo tardios**. 1992. 652 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 1992.

MEIER, Gerard M. O problema do desenvolvimento econômico limitado. *In*: AGARWALE, A.N. e SINGH, S. **A Economia do Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Forense, 1969.

MOREIRA, Daniel Augusto. **A Administração da Produção e Operações**. São Paulo: Pioneira, 1993.

_____. Produtividade na Indústria Paulista. **Revista de Administração**. São Paulo, ano 23, p. 3-10, jun. 1988.

MOTA, Ana Elizabete. Redução da pobreza e o aumento da desigualdade: um desafio teórico-político ao Serviço Social brasileiro. *In*: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **Desenvolvimentismo e Construção de Hegemonia: crescimento econômico e reprodução da desigualdade**. São Paulo: Cortez, 2012.

NETTO, Antonio Delfim. Ex-czar da economia diz que o papel do Estado é igualar oportunidades. **Desafios do Desenvolvimento**, São Paulo, ed. 39, ano 5, 25 jan. 2008. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1349:entrevistas-materias&Itemid=41>. Acesso em: 2005.

NICKELL, Stephen. (2003). **Labour Market Institutions and Unemployment in OECD countries**, CESifo DICE report 2/2003.

NOELKE, Clemens. **Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market**. European Sociological Review Advance Access published September 21, 2015. Cambridge, MA 02138, USA.

NORTH, Douglass. **C Institutions**. The Journal of economic Perspectives. v. 5, n. 1 (winter, 1991), p 97-112.

O'BRIEN, M. (2009). **Father, parental leave policie, and infant quality of life: International perspectives and policy impact**. The annals of the American academy. v. 624, n. 1, p 190-2013.

OECD. **Indicators of Employment Protection**. Disponível em: <<http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>>. Acesso em: 01 abr. 2016.

OECD. **Calculating Summary Indicators of Employment Protection Legislation (Epl) in Latin America and the Caribbean**. Disponível em: <<http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Documents-LAC-Methodology-ENG.pdf>>. Acessado em: 20 mai. 2017.

OLIVEIRA, Tiago. **Trabalho e Padrão de Desenvolvimento: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro**. 2015. 247 f. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.

ONU, ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das nações Unidas**. Nova Iorque, 1945. Disponível em: <www.onu-brasil.org.br/documentos_cartas.php> Acesso 2015.

PASTORE, José. **Flexibilização do mercado de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PEDROSO, Marcelo Bатуíra da C. Losso. **Liberdade e Irrenunciabilidade do Direito do Trabalho**. Uma abordagem econômica para revisão crítica. Tese para obtenção do título de doutor. Faculdade de Direito da USP. São Paulo, 2003.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr: 2000.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

PRADO, Antonio. **A revitalização do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro, BNDES, Visão do Desenvolvimento, n. 22, 07 dez. 2006.

RAMOS, Lauro. **Salário Mínimo, Distribuição de renda e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro, v. 25, n. 1 p.99-114, 1995.

RAMOS, Lauro; REIS, José Guilherme Almeida. **Salário Mínimo, Distribuição de renda e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 99-114, 1993.

REINERT, José Nilson. **Desemprego: Causas, consequências e possíveis soluções**. UFSC, 2014.

RICARDO, David (1951–73). **Obras e correspondência de David Ricardo**. Editado por SRAFFA, Piero e DOBB, Maurice Herbert. 11 vols. Cambridge University press for the royal economy society.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorin. **O moderno direito do trabalho, flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação da empresa**. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUES, Eduardo Vitor. **O Estado-Providência e os processos de exclusão social: Considerações Teóricas e estatísticas em torno do caso português**. In Sociologia, nº 9, 2015 Porto, FLUP. Portugal.

ROEMER, Jhon E. **Equality of opportunity**. Harvard Univ. Press, 1998.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho: Temas em aberto**. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **O princípio da proteção em xeque: E outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003.

ROSENSTEIN-RODAN, Paul. Problemas de industrialização da Europa Oriental e Sul-Oriental. In AGARWALE, A.N. e SINGH, S. **A Economia do Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Forense, 1969.

ROSTOW, W. W. A decolagem para o desenvolvimento auto-sustentado. *In*. AGARWALE, A.N. e SINGH, S. **A Economia do Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Forense, 1969.

SALOP, Steven C. **A model of the natural rate of unemployment**. *American Economic Review*, Nashville, v.69 p. 117-125 mar 1979.

SACHSIDA, Adolfo. **Como os impostos afetam o crescimento econômico?** IPEA/ Instituto Baudel, São Paulo, 2011.

SAMUELSON, P. A. (1978) **O Modelo clássico canônico da economia política**. *Journal fo economic Literatures*, dez 1415-1435.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A função social do contrato, a solidariedade e o pilar de modernidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

SARTORIS, Alexandre. **Estatística e introdução à econometria**. São Paulo: Saraiva, 2003.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Cia das Letras, 2000.

_____. **Desigualdade reexaminada**. Rio de Janeiro–São Paulo: Record, 2001.

SILVA, Antonio Alvares da Silva. **Flexibilização das Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Antunes Felipe. **Pequenos negócios e desenvolvimento**. Nota Conjuntural n. 29 Observatório Sebrae/RJ -2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito constitucional positivo**. 25ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, Otavio Pinto. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. São

SIMONSEN, Mário Henrique. Salários, dualismo e desemprego estrutural. **Revista Brasileira de Economia**, 17(4): 27-75, Rio de Janeiro, dez. 1963.

SINGER, Paul. **Uso do solo urbano na economia capitalista**. *in* MARICATO, Erminia (org) *A Produção capitalista da casa e da cidade no Brasil industrial*. São Paulo: Alfa-Omega, 1979.

_____. **Desemprego e exclusão social**. *São Paulo em Perspectiva*, 10(1) 1996.

SITIRATI, Antonella. **Instituições, desemprego e padrão de vida na clássica teoria dos salários**. *Contribuições para a economia política*, 11:41-66.

_____. **Interpretações dos clássicos, teoria dos salários**. Collana Del dipartimento di economia. Roma, 2010.

SOCIAL SECURITY. Disponível em: <<https://www.ssa.gov>>. Acesso em: 12 out. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. **Temas de processo de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUSA, Luis Gonzaga. **Ensaio de economia**. Biblioteca Virtual eumed.net. Acesso janeiro, 2017.

STIGLITZ, Joseph E. **A Globalização e seus malefícios**. São Paulo: Futura, 2002.

_____. **Introdução à Macroeconomia**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Proposições para a Reforma Trabalhista**. LTr. Legislação do Trabalho. São Paulo v. 68 n. 5. 2004.

THOMSON REUTERS. **Practical Law**. 2016. Disponível em: <<http://uk.practicallaw.com/>>. Acesso em: 02 out. 2016.

TRADING ECONOMICS. **Indicators**. 2016. Disponível em: <<http://www.tradingeconomics.com/>>. Acesso em: 15 set. 2016.

UNDATA. **Inequality-adjusted Human Development Index**. Disponível em: <<http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=gini&id=379>>. Acesso em: 01 jan. 2016.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

VALADAS, Carla. **Mudanças nas Políticas: Do (des)emprego à empregabilidade**. Revista Crítica de Ciências Sociais 102/2013. Artigos P.89-110.

VALENTE, Frederico S. P.F; **A relação entre investimento, poupança e taxa de juros: um panorama do debate sobre o financiamento de longo prazo**. Rev. Economia política, Campinas (12): 83-99, jan. 2006/dez. 2007.

VEBLEN, Thorstein. **The Theory of the Leisure Class**. Chicago, 1889.

WEISS, Andrew M. **Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages**. The Journal of political Economy, Chicago, v88 p 526-538,1980.

WILLIAMSON, John; KUCZYNSKI, Pedro-Pablo (orgs). **Depois do Consenso de Washington: retomando o crescimento e a reforma na América Latina**. São Paulo: Saraiva, 2004.

WORLD BANK. **Doing Business**. 2016. Disponível em: <<http://www.doingbusiness.org/>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Competitiveness Rankings**. Disponível em: <<https://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

YAZBEK, Maria Carmelita; SILVA, Maria Ozanira da Silva e. **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

ZAJDSZNAJDER Luciano. **A economia institucional de Thorstein Veblen**. Rev. Adm. Publi., Rio de janeiro 14 (1): 79-101 Jan./Mar 1980.

APÊNDICE A

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões US\$)	PIB Per capita. (US\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (US\$)	Salário médio PPC
Afeganistão	Ásia Oriental	s/i	28	27	20	20	6,6	15	4	20	624	40	858	s/i
África do Sul	África do Sul	1	65	54	41	28	50,1	7	1	350	6086	25	2561	s/i
Albânia	Europa Oriental	1	29	3	23	15	72,13	2	s/i	13	4541	18	4100	s/i
Alemanha	Europa	1	31	82	48	30	71,2	s/i	s/i	3868	45270	4	23750	2720
Angola	África do Sul	1	43	26	17	30	31	14	24	128	4153	26	2424	s/i
Antígua e Barbuda	América Central	1	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	1	13681	s/i	8482	s/i
Arábia Saudita	Ásia Ocidental	1	s/i	31	s/i	20	1,6	2	4	746	21313	6	5921	s/i
Argélia	África do Norte	1	s/i	40	35	23	8,76	4	3	214	4153	11	3049	s/i
Argentina	América do Sul	1	44	43	35	35	48,4	35	33	538	12128	6	7293	1108
Armênia	Ásia Ocidental	1	30	3	36	20	32,77	8	-2	12	3793	20	1575	471
Austrália	Oceania	1	34	24	47	30	33,88	2	2	1455	54718	6	23121	2610
Áustria	Europa	1	30	9	50	25	86,2	s/i	1	436	47878	9	13970	3437
Azerbaijão	Ásia Ocidental	1	33	10	25	20	15,9	7	12	75	6116	5	1415	596
Bahamas	América Central	1	s/i	s/i	s/i	s/i	73,4	5	s/i	9	21442	16	10284	s/i
Bangladeche	Ásia Oriental	1	32	160	30	28	18	7	6	174	973	4	10284	s/i

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões U\$)	PIB Per capita. (U\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (U\$)	Salário médio PPC
Barbados	América Central	1	s/i	5	35	25	s/i	3	-1	4	15983	11	7407	s/i
Barém	Ásia Ocidental	1	s/i	1	s/i	s/i	42	1	3	34	22384	4	s/i	917
Bélgica	Europa	1	33	10	54	33	106	s/i	2	532	44863	9	23909	s/i
Benim	África do Sul	s/i	44	11	s/i	s/i	18,3	4	s/i	10	827	1	1566	s/i
Bolívia	América do Sul	1	47	11	13	25	32,4	2	3	34	2373	7	1392	s/i
Bósnia e Herzegovina	Europa Oriental	1	33	4	10	10	30,4	5	-2	18	3450	43	4752	1338
Botsuana	África do Sul	1	61	2	25	22	23,1	6	3	17	7080	20	2758	996
Brasil	América do Sul	1	53	204	28	34	66,23	14	s/i	2346	11159	8	2889	778
Brunei	Ásia Ocidental	1	s/i	s/i	s/i	19	2,6	6	s/i	17	29138	7	s/i	s/i
Bulgária	Europa Oriental	1	34	7	10	10	25,7	s/i	-1	57	7502	10	4039	750
Burundi	África do Sul	s/i	33	10	s/i	s/i	14,2	13	4	3	210	8	93	s/i
Cabo Verde	África do Sul	1	44	1	s/i	s/i	114	8	-1	2	2738	16	1965	s/i
Camarões	África do Sul	1	41	23	35	33	19,9	2	1	32	1309	4	1359	s/i
Camboja	Ásia Ocidental	1	32	15	20	20	33,88	1	3	17	1021	s/i	672	s/i

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões U\$)	PIB Per capita. (U\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (U\$)	Salário médio PPC
Canadá	América do Norte	1	34	36	29	27	86,51	1	1	1785	50001	7	19776	2724
Catar	Ásia Ocidental	1	s/i	2	s/i	10	31,48	5	3	210	60796	s/i	s/i	s/i
Cazaquistão	Ásia Oriental	1	29	17	10	20	14,86	17	16	218	5576	5	1408	753
Chade	África do Sul	s/i	43	13	60	40	23,8	2	-4	14	952	8	1448	s/i
Chile	América do Sul	1	51	18	40	23	17,5	4	5	258	14626	6	4016	1021
China	Ásia Oriental	1	37	14	45	25	41,14	4	2	10355	6416	4	s/i	656
Chipre	Ásia Ocidental	1	s/i	1	35	13	109	s/i	-3	23	27377	13	5718	2605
Congo	África do Sul	1	40	69	30	35	19,69	2	2	33	385	46	1927	s/i
Coreia do Sul	Ásia Oriental	1	s/i	51	38	24	35,98	2	s/i	14	25023	4	6030	s/i
Costa do Marfim	África do Sul	s/i	s/i	23	60	25	36,41	4	1	34	1155	5	1426	s/i
Costa Rica	América Central	1	49	5	15	30	58,32	2	-1	50	9130	10	4019	s/i
Croácia	Europa Oriental	1	34	4	47	20	86,7	3	-2	57	13807	17	8119	1756
Cuba	América Central	1	s/i	11	s/i	s/i	17,1	2	5	81	5351	3	476	s/i
Dinamarca	Europa	1	27	6	56	24	40,2	-1	s/i	342	58208	4	23335	s/i
Egito	África do Norte	1	31	83	25	25	90,5	11	9	287	2707	13	s/i	548

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões U\$)	PIB Per capita. (U\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (U\$)	Salário médio PPC
El Salvador	América Central	1	42	6	30	30	62,38	4	1	25	3853	7	6275	s/i
Emirados Árabes Unidos	Ásia Ocidental	1	s/i	9	s/i	55	15,68	1	2	399	39544	4	s/i	s/i
Equador	América do Sul	1	47	16	35	22	29,8	9	2	101	5337	6	5695	s/i
Eslováquia	Europa Oriental	1	27	5	25	22	52,9	s/i	-1	100	18508	10	s/i	1385
Eslovênia	Europa Oriental	1	25	2	50	17	83,2	s/i	-1	49	19111	13	11310	s/i
Espanha	Europa	1	36	46	46	28	99,2	s/i	-1	1381	30588	21	12860	2352
Estados Unidos	América do Norte	1	41	322	40	39	104	1	1	17419	51486	5	15080	3263
Estônia	Europa	1	33	1	20	20	9,7	s/i	1	26	17762	6	5723	1267
Etiópia	África do Sul	s/i	34	96	35	30	28,6	5	8	56	486	17	1140	s/i
Federação Russa	Europa Oriental	1	40	146	13	20	17,92	11	1	1861	11039	6	8920	1215
Fiji	Oceania	1	43	1	20	20	50,6	1	s/i	5	4042	8	s/i	s/i
Filipinas	Ásia Ocidental	1	43	102	32	30	45,05	4	1	285	2635	6	2078	279
Finlândia	Europa	1	28	5	52	20	63,1	s/i	s/i	272	45289	10	s/i	2925
França	Europa	1	32	66	50	33	95,8	s/i	1	2829	41330	10	17563	2886
Gabão	África do Sul	1	42	2	35	35	27,7	2	s/i	18	10736	16	3108	s/i

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões US\$)	PIB Per capita. (US\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (US\$)	Salário médio PPC
Gâmbia	África do Sul	s/i	47	2	s/i	s/i	47,7	23	7	1	529	22	1639	s/i
Gana	África do Sul	1	43	26	25	25	67,6	26	19	39	1696	5	807	s/i
Geórgia	Ásia Ocidental	1	41	4	20	15	36,8	8	s/i	17	4010	12	269	603
Grécia	Europa	1	35	11	48	29	177	s/i	1	236	22648	24	8304	2300
Guatemala	América Central	1	52	16	7	25	24,31	3	1	59	3052	3	2823	s/i
Guiana	América do Sul	1	s/i	1	s/i	s/i	65,8	5	-1	s/i	3663	21	2714	s/i
Guiné	África do Sul	s/i	34	12	40	35	20,81	11	8	7	417	4	s/i	s/i
Haiti	América Central	s/i	59	11	s/i	s/i	26,45	20	15	9	731	41	791	s/i
Honduras	América Central	1	57	9	25	30	42,63	6	2	19	2329	4	8063	s/i
Hungria	Europa Oriental	1	29	10	16	19	75,3	1	s/i	138	14375	6	6081	1374
Iémen	Ásia Ocidental	s/i	36	25	15	20	49,95	15	9	37	1097	29	s/i	s/i
Índia	Ásia Oriental	1	34	1254	34	35	66,1	7	s/i	2067	1806	5	s/i	295
Indonésia	Ásia Ocidental	1	38	255	30	25	27	7	s/i	889	3834	6	1100	s/i
Irã	Ásia Oriental	1	38	79	s/i	s/i	16,36	21	9	425	5937	12	6623	s/i
Iraque	Ásia Ocidental	1	30	34	15	15	37,02	6	2	221	4963	16	1332	s/i
Irlanda	Europa	1	32	5	48	13	93,8	s/i	s/i	251	56504	9	18427	2997

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões U\$)	PIB Per capita. (U\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (U\$)	Salário médio PPC
Islândia	Europa	1	26	s/i	46	20	82,4	6	s/i	17	45411	3	s/i	2431
Israel	Ásia Ocidental	1	43	8	50	27	67,5	s/i	s/i	306	32828	5	12833	1804
Itália	Europa	1	36	61	49	31	133	s/i	s/i	2141	33705	12	s/i	2445
Jamaica	América Central	1	46	3	25	25	133	5	3	14	4998	13	3859	1135
Japão	Ásia Oriental	1	32	127	51	33	229	s/i	s/i	4601	44657	3	11027	2522
Jordânia	Ásia Ocidental	1	34	7	20	20	89	4	s/i	35,83	3976	14	2895	s/i
Koweit	Ásia Ocidental	1	s/i	3	s/i	15	6,9	2	1	164	34356	4	8400	s/i
Laos	Ásia Ocidental	1	36	7	24	24	44,48	5	1	1199	1538	1	1050	s/i
Lesoto	África do Sul	s/i	54	2	30	25	45,8	6	7	2,18	1227	25	723	s/i
Letônia	Europa Oriental	1	36	2	23	15	36,4	s/i	1	31,29	14224	10	4582	1098
Líbano	Ásia Ocidental	1	s/i	5	20	15	134	10	-4	45,73	7062	6	6810	s/i
Líbia, Jamahira	África do Norte	1	s/i	6	10	20	6,1	3	10	41,14	5449	20	2213	s/i
Lituânia	Europa Oriental	1	33	3	15	15	42,7	s/i	1	48,35	15228	9	5479	1109
Luxemburgo	Europa	1	s/i	1	44	29	21,4	s/i	s/i	64,87	106409	7	20197	4089
Macedônia	Europa Oriental	s/i	s/i	2	10	10	45,9	3	s/i	11,32	5094	25	s/i	1345

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões US\$)	PIB Per capita. (US\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (US\$)	Salário médio PPC
Madagáscar	África do Sul	1	41	24	20	20	34,9	9	1	10,59	409	1	1050	s/i
Malásia	Ásia Ocidental	1	46	30	25	25	54	3	-1	338	10887	3	4357	961
Malavi	África do Sul	s/i	46	17	30	30	18	27	22	4,26	272	7	519	s/i
Mali	África do Sul	s/i	33	16	s/i	s/i	s/i	4	-2	12,04	903	8	s/i	s/i
Malta	Europa	1	s/i	s/i	35	35	63,9	s/i	s/i	9,64	20340	5	13696	1808
Marrocos	África do Norte	1	41	34	38	30	63,89	2	1	107	3238	10	2779	s/i
Maurícia	África do Sul	1	36	1	15	15	61,6	4	1	12,62	9135	8	1773	783
Mauritânia	África do Sul	1	41	4	33	25	66,9	9	s/i	5,06	1338	13	2002	s/i
México	América Central	1	48	121	35	30	30,7	4	s/i	1295	9517	4	1645	609
Mianmar	Ásia Ocidental	1	s/i	54	20	25	31,6	10	15	64,33	824	4	410	s/i
Moçambique	África do Sul	s/i	46	26	32	32	55,4	13	14	15,94	510	17	800	s/i
Moldávia	Europa Oriental	1	31	4	18	12	24,6	17	s/i	7,94	1971	4	810	438
Mongólia	Ásia Oriental	1	37	3	10	25	51,7	12	1	12,02	3944	8	s/i	415
Montenegro	Europa Oriental	1	31	1	9	9	61,4	s/i	s/i	4,59	7276	18	1987	s/i
Namíbia	África do Sul	1	61	2	37	33	24,6	7	7	12,99	6014	28	s/i	s/i
Nepal	Ásia Oriental	1	33	28	s/i	s/i	28,8	7	11	19,77	690	3	2124	s/i

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões U\$)	PIB Per capita. (U\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (U\$)	Salário médio PPC
Nicarágua	América Central	1	46	6	30	30	45,3	s/i	1	11,81	1849	7	2261	s/i
Nigéria	África do Sul	1	43	179	24	30	10,5	12	2	569	2548	10	1407	s/i
Noruega	Europa	1	27	5	39	27	26,4	1	1	500	89741	5	s/i	3678
Nova Zelândia	Oceania	1	s/i	5	33	28	30,43	2	s/i	200	36434	5	16731	2283
Omã	Ásia Ocidental	1	s/i	4	s/i	12	4,8	1	s/i	81,79	15306	15	5563	s/i
Panamá	América Central	1	52	4	25	25	45,6	s/i	s/i	46,21	10751	3	4216	831
Papua, Nova Guiné	Oceania	1	s/i	7	42	30	38,8	6	6	16,93	1784	3	1143	s/i
Paquistão	Ásia Oriental	1	30	190	20	33	64,8	6	s/i	244	1152	6	3020	255
Paraguai	América do Sul	1	48	7	s/i	10	19,5	6	-1	30,88	3825	6	5382	s/i
Peru	América do Sul	1	45	31	30	30	20,7	4	1	203	5974	7	4351	s/i
Polónia	Europa Oriental	1	33	38	32	19	51,3	2	s/i	545	14581	10	9027	1536
Portugal	Europa	1	s/i	10	57	21	129	s/i	2	230	21961	12	7998	s/i
Quênia	África do Sul	1	48	43	30	30	52,8	12	1	60,94	1133	40	870	s/i
Quirguizistão	Ásia Oriental	1	33	6	s/i	s/i	55,2	8	-1	7,4	637	2	s/i	336
Reino Unido	Europa	1	38	65	45	20	89,2	1	s/i	2989	40933	5	23163	3065

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (continua)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões U\$)	PIB Per capita. (U\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (U\$)	Salário médio PPC
República Centro Africana	África do Sul	s/i	56	5	s/i	s/i	41,83	2	26	1,72	231	8	369	s/i
República Dominicana	América Central	1	46	10	25	27	45,79	5	s/i	64,14	5101	14	1503	462
República Tcheca	Europa Oriental	1	26	11	22	19	41,1	s/i	s/i	206	14945	6	6792	1786
Romênia	Europa Oriental	1	27	20	16	16	38,4	2	s/i	199	9527	7	3476	954
Ruanda	África do Sul	s/i	51	12	30	30	28	7	2	7,89	690	3	s/i	s/i
Seicheles	África do Sul	1	66	s/i	15	33	60	12	s/i	1,42	13618	5	6361	s/i
Senegal	África do Sul	s/i	40	15	40	30	35,2	4	1	15,66	1044	13	1588	s/i
Serra Leoa	África do Sul	s/i	35	6	30	30	37,65	10	9	4,84	498	3	219	s/i
Sérvia	Europa Oriental	1	30	7	15	15	73,4	4	s/i	43,87	5659	18	4649	1058
Singapura	Ásia Ocidental	1	s/i	6	20	17	105	s/i	s/i	308	51855	2	s/i	2616
Síria, República	Ásia Ocidental	1	36	23	22	22	30,01	s/i	43	73,67	1700	15	2715	364
Sri Lanca	Ásia Oriental	1	36	21	24	38	75,5	7	-1	78,82	3638	4	1690	s/i
Suazilândia	África do Sul	1	52	1	33	28	9,9	7	5	4,41	3068	29	885	s/i
Sudão	África do Norte	s/i	35	39	15	35	79	12	13	73,82	1723	20	1080	s/i
Suécia	Europa	1	26	10	57	22	43,4	-1	1	571	54989	8	s/i	3023
Suíça	Europa	1	32	8	40	18	34,4	-1	s/i	701	75551	4	15511	s/i

Fonte: Elaborado pelo autor

Banco de dados socioeconômicos (fim)

Países	Continente	IDH	Coef. Gini	População (Milhões)	Impostos - Pessoa Física %	Impostos - Empresas %	Dívida Pública %	Taxa de Juro %	Inflação % (Mensal)	PIB (Bilhões U\$)	PIB Per capita. (U\$)	Desemprego em %	Salário-Mín. ANUAL (U\$)	Salário médio PPC
Tailândia	Ásia Ocidental	1	39	67	35	20	45,7	2	s/i	405	3451	1	2308	489
Tajiquistão	Ásia Oriental	1	31	8	13	20	28,34	9	s/i	9,24	917	2	533	227
Tanzânia,	África do Sul	1	38	47	30	30	39,9	12	1	48,06	842	10	1688	s/i
Togo	África do Sul	s/i	46	7	s/i	s/i	20,8	4	-1	4,52	555	7	1400	s/i
Trindade e Tobago	América Central	1	s/i	1	25	25	41,6	5	3	28,9	16245	3	3255	s/i
Tunísia	África do Norte	1	36	11	35	25	47,5	4	s/i	48,61	4235	15	3013	s/i
Turquia	Ásia Ocidental	1	40	79	35	20	32,9	8	s/i	798	11525	11	7376	1731
Ucrânia	Europa Oriental	1	25	43	20	18	71,21	19	1	132	2824	10	2573	686
Uganda	África do Sul	s/i	45	39	40	30	34,7	16	6	27	673	4	108	s/i
Uruguai	América do Sul	1	41	3	30	25	62,8	9	1	57,47	13944	8	4752	s/i
Uzbequistão	Ásia Oriental	1	35	30	23	8	8,7	9	6	62,64	960	11	583	s/i
Venezuela	América do Sul	1	45	31	34	34	49,8	20	9	510	12794	6	6010	s/i
Vietname	Ásia Ocidental	1	36	92	35	22	50,5	7	s/i	186	1078	2	1054	s/i
Zâmbia	África do Sul	1	58	15	35	35	31	16	1	27,07	1081	13	1043	s/i
Zimbabué	África Sul	1	s/i	15	52	26	77	12	-2	14,2	819	11	s/i	s/i

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE B

Instituições de Proteção ao trabalho por país – Dados legislação (continua)

Países	Lic. Maternidade Semanas	Lic. Paternidade em Dias	AP	Férias Remuneradas em dias	FGTS ou semelhante (1= sim 0 =não)	Carga de Trabalho (em Horas semanais)	LMH	Diferença	13º Salário ou semelhante (1=sim 0=não)	Seguro-Desemprego (1=sim 0=não)
Afeganistão	13	0	1	20	1	40	74	34	0	1
África do Sul	17	3	1	21	1	45	55	10	0	1
Albânia	52	0	1	20	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Alemanha	14	0	1	20	1	42	48	6	0	1
Angola	13	0	1	22	1	44	48	4	1	1
Antígua e Barbuda	13	0	1	12	1	48	0	48	0	1
Arábia Saudita	10	1	1	21	1	48	60	12	0	1
Argélia	14	3	1	24	1	40	48	8	0	1
Argentina	13	2	1	21	1	48	52	4	1	1
Armênia	20	0	1	28	1	40	48	8	0	1
Austrália	52	14	1	20	1	38	0	38	0	1
Áustria	16	0	1	30	1	40	48	8	0	1
Azerbaijão	18	14	1	21	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Bahamas	12	7	1	14	1	40	60	20	0	1
Bangladeche	16	10	1	30	1	48	60	12	0	1
Barbados	12	0	1	30	1	62	72	10	0	1
Barém	9	0	1	30	1	48	66	18	0	1
Bélgica	15	10	1	20	1	38	50	12	0	1
Benim	14	10	1	20	1	40	45	5	0	1
Bolívia	13	0	1	20	1	48	60	12	0	1
Bósnia e Herzegovina	52	7	1	20	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Botsuana	12	0	1	30	1	45	48	3	0	1

Fonte: Elaborado pelo autor

Instituições de Proteção ao trabalho por país – Dados legislação (continua)

Países	Lic. Maternidade Semanas	Lic. Paternidade em Dias	AP	Férias Remuneradas em dias	FGTS ou semelhante (1= sim 0 =não)	Carga de Trabalho (em Horas semanais)	LMH	Diferença	13º Salário ou semelhante (1=sim 0=não)	Seguro-Desemprego (1=sim 0=não)
Brasil	17	5	1	20	1	44	46	2	1	1
Brunei	9	0	1	20	1	44	61	17	0	1
Bulgária	32	15	1	20	1	40	43	3	0	1
Burundi	12	15	1	20	1	45	48	3	0	1
Cabo Verde	9	0	1	22	1	44	47	3	0	1
Camarões	14	10	1	20	1	40	60	20	0	1
Camboja	13	10	1	21	1	48	60	12	0	1
Canadá	17	0	1	14	1	40	48	8	0	1
Catar	7	0	1	30	1	48	60	12	0	1
Cazaquistão	18	0	1	30	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Chade	14	10	1	24	1	39	41	2	0	1
Chile	18	5	1	15	1	45	57	12	1	1
China	14	0	1	10	1	40	48	8	0	1
Chipre	18	0	1	20	1	S/I	S/I	S/I	1	1
Congo	15	10	1	10	1	40	74	34	0	1
Coreia do Sul	13	0	1	15	1	S/i	S/I	S/I	0	1
Costa do Marfim	14	10	1	27	1	S/i	S/I	S/I	0	0
Costa Rica	17	0	1	14	1	48	72	24	0	1
Croácia	58	7	1	24	1	40	48	8	0	1
Cuba	18	0	1	0	1	44	47	3	0	1
Dinamarca	18	14	1	25	1	40	48	8	0	1
Egito	13	0	1	21	1	48	60	12	0	1

Fonte: Elaborado pelo autor

Instituições de Proteção ao trabalho por país – Dados legislação (continua)

Países	Lic. Maternidade Semanas	Lic. Paternidade em Dias	AP	Férias Remuneradas em dias	FGTS ou semelhante (1= sim 0 =não)	Carga de Trabalho (em Horas semanais)	LMH	Diferença	13º Salário ou semelhante (1=sim 0=não)	Seguro-Desemprego (1=sim 0=não)
El Salvador	12	3	1	15	1	44	74	20	1	1
Emirados Árabes Unidos	6	0	1	30	1	48	60	12	0	0
Equador	12	10	1	15	1	40	52	12	1	1
Eslováquia	34	0	1	20	1	40	43	3	0	1
Eslovênia	15	90	1	30	1	40	48	8	1	1
Espanha	16	15	1	30	1	40	42	2	0	1
Estados Unidos	12	0	1	20	0	62	74	12	0	1
Estônia	20	10	1	30	1	40	48	8	1	1
Etiópia	13	5	1	14	1	48	50	2	0	0
Federação Russa	20	0	1	28	1	40	42	2	0	1
Fiji	12	0	1	30	1	48	74	26	0	1
Filipinas	9	7	1	12	1	48	74	48	0	1
Finlândia	18	54	1	14	1	40	45	5	0	1
França	16	11	1	37	1	35	39	4	0	1
Gabão	14	10	1	24	1	40	60	20	0	0
Gâmbia	12	0	1	24	1	S/I	s/i	s/i	0	0
Gana	12	0	1	15	1	48	48	0	0	0
Geórgia	18	0	1	24	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Grécia	17	2	1	30	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Guatemala	12	2	1	30	1	44	72	28	1	0
Guiana	13	0	1	30	1	S/I	S/I	S/I	1	1
Guiné	14	0	1	14	1	40	42	2	0	1
Haiti	12	0	1	13	1	48	54	6	0	0
Honduras	12	0	1	10	1	44	60	16	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor

Instituições de Proteção ao trabalho por país – Dados legislação (continua)

Países	Lic. Maternidade Semanas	Lic. Paternidade em Dias	AP	Férias Remuneradas em dias	FGTS ou semelhante (1= sim 0 =não)	Carga de Trabalho (em Horas semanais)	LMH	Diferença	13º Salário ou semelhante (1=sim 0=não)	Seguro-Desemprego (1=sim 0=não)
Hungria	24	5	1	26	1	40	44	4	0	1
Iémen	9	0	1	30	1	48	72	24	0	1
Índia	12	0	1	21	1	74	62	12	0	1
Indonésia	13	2	1	12	1	40	54	14	1	1
Irã	13	0	1	31	1	44	64	20	0	1
Iraque	9	0	1	21	1	48	72	24	0	1
Irlanda	42	0	1	30	1	48	48	48	0	1
Islândia	13	90	1	24	1	40	48	8	0	1
Israel	14	0	1	24	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Itália	22	1	1	30	1	40	48	8	0	1
Jamaica	12	0	1	14	1	44	62	18	0	1
Japão	14	0	1	11	1	40	74	24	0	1
Jordânia	10	0	1	14	1	48	60	12	0	1
Koweit	10	0	1	15	1	48	51	3	0	1
Laos	13	0	1	15	1	48	59	11	0	1
Lesoto	12	0	1	12	1	45	56	11	0	1
Letônia	16	10	1	21	1	40	48	8	0	1
Líbano	7	0	1	15	1	48	72	24	0	1
Líbia, Jamahira	14	3	1	30	1	48	60	12	0	1
Lituânia	18	30	1	28	1	40	48	8	0	1
Luxemburgo	16	2	1	25	1	40	48	8	0	1
Macedônia	39	0	1	20	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Madagáscar	14	10	1	24	1	40	0	40	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor

Instituições de Proteção ao trabalho por país – Dados legislação (continua)

Países	Lic. Maternidade Semanas	Lic. Paternidade em Dias	AP	Férias Remuneradas em dias	FGTS ou semelhante (1= sim 0 =não)	Carga de Trabalho (em Horas semanais)	LMH	Diferença	13º Salário ou semelhante (1=sim 0=não)	Seguro-Desemprego (1=sim 0=não)
Malásia	9	0	1	8	1	48	62	14	0	0
Malavi	8	0	1	15	1	48	48	0	0	1
Mali	14	3	1	15	1	40	74	40	0	1
Malta	18	0	1	44	1	48	65	0	0	1
Marrocos	14	3	1	25	1	44	46	2	0	1
Maurícia	12	5	1	25	1	40	45	5	1	1
Mauritânia	14	10	1	20	1	40	74	24	1	1
México	12	0	1	14	1	48	57	9	1	1
Mianmar	12	6	1	24	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Moçambique	9	1	1	24	1	48	52	4	0	1
Moldávia	18	0	1	28	1	40	42	2	0	1
Mongólia	17	0	1	20	1	40	74	34	0	1
Montenegro	52	0	1	30	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Namíbia	12	0	1	24	1	45	55	10	0	0
Nepal	7	0	1	24	1	48	68	20	0	1
Nicarágua	12	0	1	11	1	48	57	9	1	1
Nigéria	12	0	1	14	1	62	74	12	0	0
Noruega	35	14	1	25	1	40	48	8	0	1
Nova Zelândia	14	14	1	14	1	40	74	24	0	1
Omã	7	0	1	15	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Panamá	14	0	1	22	1	48	57	9	0	0
Papua, Nova Guiné	6	0	1	14	1	44	74	30	0	0
Paquistão	12	0	1	14	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Paraguai	12	3	1	30	1	48	57	9	1	1
Peru	13	4	1	30	1	48	74	26	1	0

Fonte: Elaborado pelo autor

Instituições de Proteção ao trabalho por país – Dados legislação (continua)

Países	Lic. Maternidade Semanas	Lic. Paternidade em Dias	AP	Férias Remuneradas em dias	FGTS ou semelhante (1= sim 0 =não)	Carga de Trabalho (em Horas semanais)	LMH	Diferença	13º Salário ou semelhante (1=sim 0=não)	Seguro-Desemprego (1=sim 0=não)
Polônia	26	14	1	20	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Portugal	21	20	1	22	1	40	48	8	0	1
Quênia	13	14	1	21	1	52	58	6	0	0
Quirguizistão	18	0	1	24	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Reino Unido	52	14	1	37	1	48	48	0	0	1
República Centro Africana	14	10	1	24	1	40	40	0	0	0
República Dominicana	12	2	1	14	1	44	50	6	1	1
República Tcheca	28	0	1	30	1	40	43	3	0	1
Romênia	18	0	1	20	1	40	48	8	0	1
Ruanda	12	4	1	24	1	S/I	S/I	S/I	0	0
Seicheles	14	4	1	21	1	60	74	14	0	0
Senegal	14	0	1	24	1	40	42	2	0	0
Serra Leoa	12	0	1	19	1	S/I	S/I	S/I	0	0
Sérvia	20	7	1	20	1	40	48	8	0	1
Singapura	16	7	1	7	1	44	61	17	0	0
Síria, República	17	0	1	14	1	40	60	20	0	0
Sri Lanca	12	0	1	14	1	S/I	S/I	S/I	0	0
Suazilândia	12	0	1	11	1	S/I	S/I	S/I	0	0
Sudão	8	0	1	20	1	48	60	12	0	0
Suécia	14	10	1	25	1	40	44	4	0	1
Suíça	14	0	1	28	1	45	48	3	0	1
Tailândia	13	0	1	6	1	48	84	36	0	1
Tajiquistão	20	0	1	19	1	S/I	S/I	S/I	0	1

Fonte: Elaborado pelo autor

Instituições de Proteção ao trabalho por país – Dados legislação (fim)

Países	Lic. Maternidade Semanas	Lic. Paternidade em Dias	AP	Férias Remuneradas em dias	FGTS ou semelhante (1= sim 0 =não)	Carga de Trabalho (em Horas semanais)	LMH	Diferença	13º Salário ou semelhante (1=sim 0=não)	Seguro-Desemprego (1=sim 0=não)
Tanzânia,	12	0	1	20	1	45	57	12	0	1
Togo	14	10	1	30	1	40	0	40	0	0
Trindade e Tobago	13	0	1	10	1	40	0	40	0	0
Tunísia	4	1	1	18	1	48	60	12	0	1
Turquia	16	0	1	14	1	45	50	5	0	1
Ucrânia	18	0	1	18	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Uganda	10	4	1	21	1	48	0	48	0	0
Uruguai	12	3	1	20	1	48	56	8	1	1
Uzbequistão	18	0	1	15	1	S/I	S/I	S/I	0	1
Venezuela	26	14	1	15	1	44	46	2	0	1
Vietname	26	0	1	12	1	48	52	4	0	1
Zâmbia	12	0	1	24		48	0	48	0	0
Zimbabué	14	0	1	22	1	S/I	S/I	S/I	0	0

Fonte: Elaborado pelo autor

APÊNDICE C

Produtividade (continua)

PAÍS	PIB	População Empregada	Produtividade	IP
Irlanda	294.050,00	2.062.900	142.542,05	0,523
Noruega	370.560,00	2.658.000	139.413,09	0,527
Suíça	659.830,00	5.025.000	131.309,45	0,462
Estados Unidos	18.569.100,00	153.918.000	120.642,81	0,243
Bélgica	466.370,00	3.946.300	118.179,05	0,464
Dinamarca	306.140,00	2.759.000	110.960,49	0,49
Áustria	386.430,00	3.689.300	104.743,45	0,481
Suécia	511.000,00	5.046.700	101.254,28	0,482
Austrália	1.204.620,00	12.402.960	97.123,59	0,499
Finlândia	236.790,00	2.492.000	95.020,06	0,519
França	2.465.450,00	27.950.400	88.208,04	0,538
Reino Unido	2.618.890,00	30.904.000	84.742,75	0,584
Israel	318.740,00	3.834.690	83.120,15	0,348
Canadá	1.529.760,00	18.568.900	82.382,91	0,437
Itália	1.849.970,00	23.082.000	80.147,73	0,495
Alemanha	3.466.760,00	44.347.000	78.173,50	0,445
Índia	2.263.520,00	29.650.000	76.341,32	0,368
Japão	4.939.380,00	65.440.000	75.479,52	0,384
Nova Zelândia	185.020,00	2.593.000	71.353,64	0,412
Espanha	1.232.090,00	19.049.200	64.679,36	0,51
Arábia Saudita	646.440,00	11.641.400	55.529,40	0,412

Fonte: Elaborado pelo autor

Produtividade (continua)

PAÍS	PIB	População Empregada	Produtividade	IP
Chipre	19.800,00	367.300	53.906,89	0,471
Coreia do Sul	1.411.250,00	26.629.000	52.996,73	0,321
Eslovênia	43.990,00	853.164	51.561,01	0,729
Grécia	194.560,00	3.848.810	50.550,69	0,375
Bahrein	31.860,00	652.977	48.791,92	0,425
Argentina	545.900,00	11.694.000	46.682,06	0,557
Portugal	204.560,00	4.712.800	43.405,19	0,497
Peru	192.090,00	4.889.330	39.287,59	0,428
Romênia	186.690,00	4.869.500	38.338,64	0,457
República Tcheca	192.920,00	5.257.260	36.695,92	0,514
Barbados	4.590,00	128.800	35.636,65	0,399
Eslováquia	89.550,00	2.543.000	35.214,31	0,499
Estônia	23.140,00	666.600	34.713,47	0,628
Lituânia	42.740,00	1.358.800	31.454,22	0,521
Croácia	50.430,00	1.633.000	30.881,81	0,564
Letônia	27.680,00	903.000	30.653,38	0,469
Turquia	857.750,00	28.797.000	29.786,09	0,424
Chile	247.000,00	8.297.150	29.769,26	0,553
Polônia	469.510,00	16.510.000	28.437,92	0,382
Hungria	124.340,00	4.445.052	27.972,68	0,499
Costa-Rica	57.440,00	2.068.710	27.766,10	0,388

Fonte: Elaborado pelo autor

Produtividade (continua)

PAÍS	PIB	População Empregada	Produtividade	IP
Venezuela	344.330,00	13.089.081	26.306,66	0,475
Paraguai	27.440,00	1.136.393	24.146,58	0,574
Maurício	12.160,00	549.400	22.133,24	0,594
Malásia	296.360,00	14.581.700	20.324,10	0,244
México	1.046.000,00	52.438.646	19.947,12	0,525
Brasil	1.796.190,00	91.550.000	19.619,77	0,583
Bulgária	52.400,00	3.225.000	16.248,06	0,515
Cazaquistão	133.660,00	8.572.100	15.592,45	0,374
Macedônia	10.900,00	743.451	14.661,36	0,391
Argélia	156.080,00	10.845.000	14.391,89	0,464
Egito	336.300,00	25.959.000	12.955,04	0,417
Sérvia	37.160,00	2.881.900	12.894,27	0,471
Tunísia	42.100,00	3.472.200	12.124,88	0,391
Tailândia	406.840,00	36.651.100	11.100,35	0,339
Albânia	11.930,00	1.103.000	10.815,96	0,419
Armênia	10.550,00	1.056.000	9.990,53	0,484
Marrocos	101.450,00	10.403.000	9.751,99	0,463
Azerbaijão	37.850,00	4.759.900	7.951,85	0,368
Filipinas	304.900,00	41.551.000	7.337,97	0,372
Ucrânia	93.270,00	15.658.100	5.956,66	0,34
Nigéria	405.100,00	69.602.600	5.820,18	0,226

Fonte: Elaborado pelo autor

Produtividade (fim)

PAÍS	PIB	População Empregada	Produtividade	IP
Moldávia	6.750,00	1.270.300	5.313,71	0,488
Uzbequistão	67.220,00	13.058.300	5.147,68	0,331
Paquistão	283.660,00	57.420.000	4.940,09	0,316
Costa do Marfim	36.160,00	7.644.539	4.730,17	0,246
Vietnã	202.620,00	53.360.000	3.797,23	0,432
Tadjiquistão	6.950,00	2.237.500	3.106,15	0,347
Camboja	18.050,00	8.352.000	2.161,16	0,431

Fonte: Elaborado pelo autor



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br