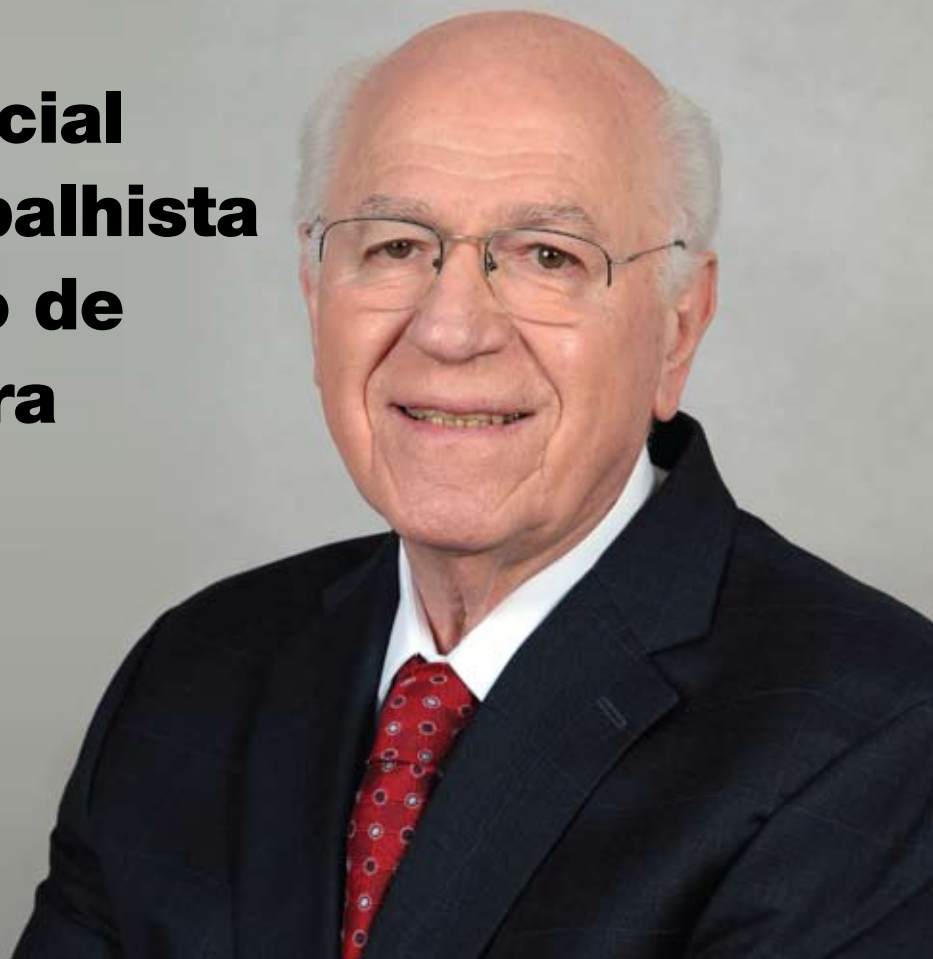


“Ativismo judicial no campo trabalhista afeta intenção de investir e onera o Erário”



Claudio Conceição e Solange Monteiro, do Rio de Janeiro

Foto: Arquivo pessoal

Digitalização, individualização, redução de jornada, cobertura previdenciária. Estudar as implicações de tantas variáveis, entre novas e nem tanto, na evolução do mercado de trabalho no Brasil e no mundo demanda conhecimento e clareza, características que José Pastore, aos seus 89 anos, tem como poucos no país. Em reunião com pesquisadores do FGV IBRE em dezembro, Pastore apresentou os avanços recentes em uma de suas frentes de estudo: os custos da insegurança jurídica na área trabalhista, sobre a qual também conversou com a *Conjuntura*

Econômica. Redução de jornada, MEIs e perspectivas para o emprego em 2025 estão entre os temas tratados nesta entrevista, na qual o especialista reforçou a necessidade de pensar a boa saúde do mercado de trabalho brasileiro no médio prazo. Garanti-la depende, afirma, de investimento, qualificação dos trabalhadores e questões institucionais que vão da tributação à complexidade do sistema de resolução de conflitos. “Boas instituições contam muito para a geração de empregos de boa qualidade e para o próprio crescimento econômico.”

Conjuntura Econômica — Depois de o Brasil registrar melhoras expressivas nos indicadores do mercado de trabalho no ano passado, como avalia que o mercado de trabalho evoluirá em 2025?

Entraremos 2025 com falta de mão de obra em vários setores, o que inclui pessoal qualificado e não qualificado. Na indústria de transformação, pesquisa da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) indica que 55% das empresas estão com dificuldade para contratar pessoal qualificado — o que reflete a precariedade do nosso sistema educacional. Para esse setor, a questão de mão de obra já é crônica, e deve continuar. Estudos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) projetam uma falta de 500 mil profissionais qualificados para os próximos quatro anos.

Na construção civil e nos serviços de asseio e conservação, há falta de mão de obra não qualificada ou de baixa qualificação, apontando em grande parte à concorrência de programas sociais. As construtoras tentam atrair os que vivem de Bolsa Família, com pouco êxito, mesmo oferecendo salários na faixa de R\$ 2 mil. Os beneficiários temem perder o benefício se começarem a trabalhar, muitos inclusive só aceitam trabalhar em base informal. Com isso, observamos os salários crescerem em torno de 5% em 2024 em relação a 2023, e devem iniciar 2025 na mesma faixa.

Penso que o corte de gastos do governo, a disparada da inflação e o aumento dos juros, em conjunto, devem arrefecer o superaquecimento de consumo registrado em 2024, mas não vejo uma explosão de desemprego. Muitos projetos iniciados em 2024 terão continuidade em 2025. É o caso das construções de

moradias estimuladas pela ampliação do Programa Minha Casa Minha Vida. Da mesma forma, com dólar alto e boas perspectivas de exportações de minérios e alimentos, esses setores continuarão gerando empregos indiretos no comércio e serviços, como sempre fizeram. Também há a tendência de os programas sociais continuarem animando o consumo, principalmente no Nordeste e no Norte, regiões onde há estados em que a renda de Bolsa Família chega a superar a do trabalho.

A queda de poder de compra das classes média e baixa, afetando segmentos como alimentação fora de casa, serviços pessoais, viagens de turismo e entretenimento, deverão colaborar para um esfriamento na contratação de pessoal em 2025. Já há sinais de perda de força do emprego formal, mas, como mencionei, isso não mudou o quadro favorável de 2024 e não deve mudar o início de 2025. Ainda há boa chance de o Brasil gerar em torno de 1,5 milhão de novos postos de trabalho formal no ano que vem e ter uma taxa de desemprego em torno de 7% — o que não será nenhum desastre.

Qual seu cenário para o médio prazo?

Aqui as coisas mudam, e são muito preocupantes. Temos três graves problemas pela frente. O primeiro é a anemia dos investimentos. Para gerar empregos em grande quantidade e de boa qualidade, o Brasil teria de investir cerca de 25% do PIB anos a fio. O segundo é a baixa qualidade da educação e limitada capacidade de qualificação e requalificação para acompanhar a modernização tecnológica de todos os setores da economia. O terceiro, por sua vez, é de ordem institucional.

Temos um quadro muito perverso para a geração de empregos formais. O Brasil tributa demais o fator trabalho — com encargos sociais que ultrapassam 100%. Além disso, temos uma legislação trabalhista e um sistema de resolução de conflitos muito complexos, que geram uma enorme insegurança aos agentes econômicos. Afinal, boas instituições contam muito para a geração de empregos de boa qualidade e para o próprio crescimento econômico.

A reforma trabalhista não contribuiu para amenizar parte desses limitadores?

A reforma foi importante porque valorizou a negociação individual e coletiva. Ela definiu 15 direitos (art. 611-A) que podem ser negociados e 30 (art. 611-B) que não podem ser negociados. Dentre os primeiros estão itens importantes como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo para refeição e outros. É um sistema engenhoso: para quem quiser negociar, o negociado prevalece sobre o legislado; para quem não quer negociar, prevalecem os direitos da CLT, além dos 30 direitos que são constitucionais e inegociáveis. Ou seja, combinou-se liberdade com segurança, flexibilidade com proteção.

O problema é que muitos juízes não concordam com esse sistema, apesar de ser legal e de o próprio Supremo Tribunal Federal (STF) ter sancionado praticamente toda a reforma trabalhista. Por isso, muitas sentenças judiciais contrariam as leis da reforma trabalhista e da terceirização sob os mais variados argumentos. Sentenças inesperadas e voluntaristas geram despesas inesperadas e desnorteiam os agentes econômicos, afetando

do, inclusive, a sua intenção de investir. É o chamado ativismo judicial.

Por exemplo, muitos juízes anulam a contratação de empresas que prestam serviços nas atividades-fim das contratantes. Isso foi explicitamente aprovado pelas Leis nº 13.429 (da terceirização) e nº 13.467 (da reforma trabalhista), ambas de 2017. Outros anulam acordos legalmente negociados entre empregados e empregadores (com participação de sindicatos) que tratam, por exemplo, do banco de horas. Condutas desse tipo passam sinais trocados aos agentes econômicos. São desincentivos. Elas desvirtuam as boas regras aprovadas pelo Congresso Nacional.

Em reunião com pesquisadores do FGV IBRE, o senhor mencionou que as sentenças que contrariam a reforma trabalhista também resultam em impacto fiscal. Poderia exemplificar?

Sim. Além de afetar os investimentos e o crescimento, muitas delas afetam o próprio equilíbrio fiscal do governo. Em estudo recente, eu e um grupo de pesquisadores buscamos investigar o custo da insegurança jurídica na área trabalhista, da imprevisibilidade de sentenças voluntaristas. Nesse projeto-piloto, tomamos dez estudos de caso, verificamos qual o afastamento da sentença em relação à lei – que é o que caracteriza a insegurança jurídica – e identificamos o valor da sentença média. Logo, pesquisamos no site Data Lawyer quantas ações daquele tipo estão correndo na Justiça do Trabalho. Com esse número, fizemos uma estimativa, partindo da probabilidade de condenação.

Dou um exemplo. A reforma trabalhista impôs obrigatoriedade de pagamento de custas judiciais e hono-

rários advocatícios à parte perdedora das ações trabalhistas – como ocorre na Justiça Civil. Mas o Tribunal Superior do Trabalho decidiu conceder gratuidade generalizada a todos os que se declaram pobres. Isso fez explodir novamente o número de ações trabalhistas – hoje são mais de 5 milhões em curso –, o que sobrecarrega o Poder Judiciário e gera mais despesas. Nesse caso, inteiramente bancadas pelo Erário, agravando o déficit.

Em nosso estudo, identificamos que entre 2019 e 2024 foram encontrados

O Brasil pode gerar em
torno de 1,5 milhão de
novos postos de trabalho
formal em 2025 e ter uma
taxa de desemprego em
torno de 7% – o que não
será nenhum desastre

636 mil processos pedindo gratuidade da prestação jurisdicional. Destes, os juízes concederam a gratuidade a 486 mil ações, na maioria com base em mera autodeclaração da parte. O valor médio dessas ações foi de cerca de R\$ 116 mil, o que deu um total de mais de R\$ 56 bilhões. Utilizando-se, de modo conservador, 2% de custas, o total de despesas judiciais chegou a R\$ 1,13 bilhão, sem contar o efeito

indireto da disparada de mais ações trabalhistas. Essas despesas tiveram de ser bancadas pelo Erário, pois, assim como não existe almoço grátis, não existe Justiça gratuita. Alguém paga.

Outro exemplo: a reforma trabalhista aprovou o desligamento de empregados em comum acordo com os empregadores – de forma amigável. Por esse sistema, os empregados recebem uma parte do seu FGTS, mas não têm direito ao seguro-desemprego. Entretanto, vários advogados induzem os empregados a fazer esse acordo e, em seguida, reclamarem na Justiça do Trabalho sob a alegação de que o desligamento não foi amigável, e sim forçado. Em sentenças-relâmpago, muitos juízes anulam o referido acordo, obrigam os empregadores a pagar o restante das verbas rescisórias como no caso de uma demissão sem justa causa e dão aos empregados o direito de buscar o seguro-desemprego. É assim que as despesas desse seguro vão explodindo, numa época em que se tem quase pleno emprego.

Apesar do vigor do mercado de trabalho em 2024, houve um crescimento dos gastos com seguro-desemprego de cerca de 20%. Mais de 7 milhões de trabalhadores pediram seguro-desemprego entre meados de 2023 e meados de 2024. Uma parte disso decorreu de sentenças judiciais que anulam acordos amigáveis.

Vale destacar que, no impacto para as empresas, são as pequenas e médias as que mais sofrem. Elas não têm recursos e expertise para recorrer das sentenças aos tribunais superiores na tentativa de reverter as condenações. Não são poucos os casos de pequenos empresários que perdem a empresa numa condenação judicial, muitas vezes, decorrente de ativismo judicial.

Como se pode observar, além do ativismo praticado por muitos juízes, há a ação de advogados oportunistas que geram despesas para o Erário. Veja, por exemplo, a Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial entre homem e mulher. Essa lei pressupõe que toda diferença salarial é devida à discriminação, quando não é bem assim. Existe discriminação da mulher no Brasil? É claro que existe. Mas não é tudo. Claudia Goldin, vencedora do Nobel de Economia em 2023, mostrou que os fatores culturais pesam muito. Mas a Lei nº 14.611/2023 atribui tudo à discriminação e estabeleceu uma multa altíssima (para as empresas), com efeito retroativo. Penso que em breve surgirão muitas manobras para buscar essas multas junto à Justiça do Trabalho. Será difícil de provar que nem todas as diferenças salariais são devidas à discriminação. Para determinar essa complexidade, o juiz deveria ter um modelo econométrico na cabeça, para fazer uma regressão com todos os fatores que interferem na diferença salarial, isolar o efeito líquido da discriminação e calcular a multa só sobre esse efeito. Irrealista!

Quanto às sentenças que contradizem a reforma trabalhista, o que pode ser feito para deter sua expansão?

É algo difícil. O Supremo Tribunal Federal tem anulado muitas sentenças prolatadas pela Justiça do Trabalho, por se afastarem das leis e da própria Constituição. Nos dias atuais, há um verdadeiro embate entre o TST e o STF. O primeiro quer ter exclusividade de julgamento em todas as matérias que se referem a trabalho; já o STF quer que a Constituição seja seguida à risca.

Em 2019, foi aprovada a Lei de Liberdade Econômica, que barra a criação de custos descabidos que nada têm a ver com os benefícios. Aparentemente, porém, essa é uma das leis que não pegaram para muitos magistrados da Justiça do Trabalho quando anulam acordos legalmente negociados pelas partes. São juízes que pretendem saber o que é melhor para as partes. Será que empregados e empregadores não sabem o que é bom para si quando negociam acordos de forma voluntária e legal?

Temos três graves problemas:

anemia dos investimentos
para gerar empregos em
grande quantidade e de boa
qualidade; baixa qualidade
da educação e alta tributação
do trabalho

Se essa lei não pegou, talvez seja necessário reformulá-la para torná-la ainda mais explícita para a área trabalhista. Existe um mecanismo que permite controlar as sentenças prolatadas pela Justiça do Trabalho. Refiro-me à figura da “reclamação constitucional”, por meio da qual a parte vai diretamente ao STF para apontar eventual infração constitucional. Mas isso é pouco usado pelos reclamantes e pelas empresas.

Trata-se de processo demorado e custoso. Nem toda empresa pode contratar um advogado para dar andamento a esse tipo de ação.

Qual sua avaliação sobre a proposta de jornada 4x3? É um momento adequado para esse debate?

Os motivos para redução de jornada são todos meritórios – melhoria da saúde do trabalhador, melhor convívio com a família e aumento do tempo livre para qualificação são alguns deles. Mas é preciso saber qual é a viabilidade econômica de uma jornada 4x3 como propõe a PEC. No Brasil, se você liberar três dias por semana durante 48 semanas, somar a isso mais 30 dias de férias, 14 feriados nacionais, entre outros municipais e estaduais, chegaremos a quase 200 dias não trabalhados e remunerados. Se colocar as despesas referentes ao abono salarial, equivalentes a dez dias, o total ultrapassa os 200 dias. É o sonho de todo político populista, mas me parece demasiado. Em nenhum país as pessoas recebem mais para descansar do que para trabalhar.

Há estudo do próprio FGV IBRE que aponta um alto impacto para o PIB (*o trabalho referido é do pesquisador Daniel Duque e indica que essa mudança pode ter um impacto que varia de 2,1% do PIB – considerando aumento de produtividade e sem perda de emprego – a 8,12% do PIB, no caso de não ter ganho de produtividade e haver demissões em função de aumento de custo*). Uma redução tão drástica como essa – 36 horas por semana em 4 dias de trabalho – pode gerar muita quebra de pequenas e médias empresas.

Veja, países que reduziram jornada de trabalho o fizeram junto com ganhos de produtividade. Tomemos

como exemplo o caso da Alemanha. Lá, a jornada legal ainda é de 48 horas por semana, mas a jornada efetivamente praticada está em torno de 34 horas. Essa redução é feita de forma negociada, *pari passu* com ganhos de produtividade, mantendo o mesmo custo unitário. No Brasil, a produtividade é baixíssima, e não há perspectiva de aumentá-la de modo abrupto e imediato. Teremos dificuldade para seguir esse mesmo modelo.

No caso da França, que em 1998 reduziu a jornada legal para 35 horas semanais, hoje, ironicamente, a jornada praticada é maior do que a legal, por exigências das condições de trabalho das empresas e dos trabalhadores. As partes negociam aumentos de jornada, mediante o pagamento de hora extra. Outros países mantêm a jornada legal alta, como aqui na América Latina, onde a maioria tem 48 horas por semana. No Brasil são 44 horas, mas a média da jornada praticada está em 38,5 horas. No setor bancário, por exemplo, parte dos empregados faz 30 horas por semana. Mas é o único caso em que você tem uma legislação específica de jornada pequena. Ademais, é um setor de alta produtividade e que opera com quase todo pessoal com educação de nível superior.

O aumento da formalização via Microempreendedor Individual (MEI) é preocupante quanto ao desequilíbrio que representa para a Previdência. Levando em conta outros arranjos trabalhistas que podem ganhar importância diante da mudança estrutural do mercado de trabalho, como endereçar essa questão?

Uma nova reforma da Previdência é necessária e urgente em face das mu-

danças na demografia, nas tecnologias e nas novas formas de trabalho. Penso que essa nova reforma, que é superurgente, precisa voltar a considerar o sistema de capitalização, ainda que seja um tema complexo. Dentro disso, há também que aperfeiçoar o MEI, promover uma redução, em termos de ocupações e níveis de renda, para que volte ao seu propósito inicial, de ajudar pessoas de baixa renda a ter um mínimo de proteção previdenciária. Do jeito que está, e de forma tão generalizada, esse programa é uma verda-

Nossa estimativa é que
os processos concedendo
gratuidade na prestação
jurisdicional entre 2019-24
levaram o Erário a deixar
de arrecadar cerca de
R\$ 1,13 bilhão

deira bomba-relógio para as contas da Previdência. O MEI precisa ter mais foco e trabalhar com alíquotas mais realistas, que poderiam ser progressivas.

A expansão das novas formas de trabalho, em especial as que se caracterizam pelo conta-própria, merece atenção redobrada para as contas da Previdência. Penso, porém, que o emprego convencional vai perdurar por muito tempo e englobará a maior par-

te da força de trabalho. Muitas atividades exigem esse tipo de contrato, por serem estratégicas, de segurança ou por requererem pessoalidade e continuidade. Ou seja, o emprego convencional ainda vai durar muito tempo.

Mas as novas formas de trabalhar continuam a crescer, como é o caso do trabalho em plataformas digitais, e sua proteção precisa ser equacionada com urgência.

No mundo todo existe hoje uma preocupação muito grande com o trabalho individual, o trabalho errático, de periodicidade no tempo variada, e variado também no espaço – ou seja, de se trabalhar no trem, no hotel, onde se estiver. Existe uma tendência de valorizar muito isso e de se preocupar com o que vai acontecer no futuro. Os estudos que a gente lê e examina indicam que esse tipo de trabalho ainda é minoritário. Em certos países, chega a 5% da força de trabalho. Mas está crescendo muito depressa, e a pergunta que fica é se no futuro teremos a maior parte das pessoas trabalhando assim. Eu duvido. Acho que o trabalho convencional, presencial, CLT, ainda vai prevalecer por muitas décadas. Há muitos trabalhos que são estratégicos, que não dá para terceirizar. Ainda que hoje a atenção bancária seja em grande parte digital, é pouco provável que o banco terceirize responsabilidades-chave dessa atividade. Em um hospital, é pouco provável que se entregue o controle do centro cirúrgico para pessoas desconhecidas e cambiantes.

Mesmo assim, o trabalho por conta própria deve se manter em crescimento veloz, e essa é uma tarefa grande para todos os países, de como proteger esse trabalhador, que é tão errático como a gente conhece. Isso implica o desafio de encontrar proteções não na

lei trabalhista, mas na lei previdenciária. É o que vários países estão fazendo. O Brasil mesmo tem um projeto de lei de trabalho por plataforma individual (PLP nº 12/2024), que prevê uma contribuição obrigatória para a previdência social. Concordo com isso. Mas, ao estabelecer a duração da jornada de trabalho, o projeto se torna inviável para várias atividades. A atividade de um designer que trabalha em casa, por exemplo, não se caracteriza por uma jornada fixa.

Um exemplo que considero frutífero é o da Alemanha, onde há uma contribuição compulsória para cerca de 300 ocupações credenciadas que são marcadas por trabalho por conta própria. Ilustro com o exemplo de um ator de teatro. Enquanto ele está contratado para realizar uma peça, a contribuição previdenciária é dividida entre ele, o teatro e o governo. Quando fica sem trabalho, ele pode permanecer contribuindo, já que se trata de um sistema de capitalização. Mas, se não tiver recursos para isso, ele pode contribuir menos ou nada até ter um novo contrato. Durante o período de não pagamento, a sua aposentadoria futura será reduzida. Porém, ao conseguir novo trabalho e retomando o pagamento, aquele benefício volta ao nível normal.

É um sistema interessante, para o qual devemos olhar e avaliar a possibilidade de adaptação para determinadas profissões aqui no Brasil.

Qual sua avaliação da atual tendência em muitas empresas de reduzir ou mesmo eliminar o *home office* – modalidade que, depois da pandemia, foi vista como mudança certa diante do aumento da digitalização da economia?

A questão da produtividade no *home office* ainda é controvertida na literatura. Há estudos que mostram que ocorre impacto positivo; outros, mais refinados, indicam haver aumento de produção devido a uma ampliação das horas trabalhadas, porque as pessoas em casa trabalham mais horas, o que não representa um aumento de produtividade. Ainda há outros estudos que apontam que o aumento de produtividade do *home office* não acontece em todas as atividades.

No Brasil, os encargos sociais representam 102% do salário nominal. Se aplicar o mesmo critério nos países do Mercosul, verá que os encargos representam em torno de 50%

Vimos categorias que puderam fazer *home office* na pandemia e o fizeram bastante, e muitos profissionais gostariam de permanecer assim. Mundialmente, entretanto, há uma tendência das empresas em querer voltar para o trabalho presencial, sob a alegação de que isso é importante para o trabalhador e para o trabalho. É importante para a convivência do trabalhador dentro da empresa. Notou-se também que

o *home office* puro inibe as promoções e afeta os planos de carreira. Para a empresa, também há ganhos no presencial, porque a cultura organizacional se propaga melhor, problemas são resolvidos mais depressa. Então, há um movimento mundial de se querer voltar para o presencial, mas são poucas as empresas que o fizeram por completo. O que vemos é um esquema combinado, por exemplo, de fazer quatro dias de trabalho presencial e um virtual, buscando um modelo misto. É provável que essa tendência híbrida venha a se consolidar daqui para a frente.

No início desta conversa, o senhor mencionou que um dos problemas para a manutenção de uma boa dinâmica do mercado de trabalho no médio prazo é uma tributação excessiva do trabalho – em suas palavras, criando um quadro perverso para a geração de empregos formais. Em sua avaliação, a reforma tributária em curso pode mitigar esse problema?

Essa é uma arapuca em que entramos em 1988, porque levamos para a Constituição direitos trabalhistas que estavam na CLT, que são responsáveis pelos encargos sociais. Encargos sociais são tudo aquilo que não é o salário pago pelo trabalho efetivamente realizado – como FGTS, recolhimento para a Previdência, férias, abono, entre outros. No Brasil, os encargos representam 102% do salário nominal. Se você aplicar o mesmo critério nos países do Mercosul, verá que os encargos sociais representam em torno de 50% do salário nominal; na Europa, em que a democracia social tende a ser muito protetora, chega-se no máximo a 70%; nos EUA, são 9,5%, semelhante ao Japão, com 10%.

No Brasil, ao se colocarem os encargos sociais no artigo 7º da Constituição, esses direitos se tornaram rígidos, caros e sacrossantos, diferentemente de grande parte dos países. Na América Latina, por exemplo, as férias são proporcionais ao tempo de trabalho. No Chile, por exemplo, a lei diz o seguinte: durante os primeiros 10 anos de trabalho na empresa, o empregado tem direito a 15 dias de férias por ano. Aqui é um direito constitucional rígido: são 30 dias desde o primeiro ano de trabalho, mais um abono de 1/3, que corresponde a 10 dias. No Chile, em 10 anos, uma empresa gasta com férias 150 dias – legalmente. No Brasil, gastam-se 400 dias. É uma diferença gigantesca.

Vocês devem se perguntar: mas no Chile o trabalhador só tem 15 dias de férias mesmo? Na prática, não. São 20 dias, 25 dias, mas o adicional ele obtém por negociação, trocando por aumento de produção ou de produtividade. É uma negociação bem-feita, porque está ligada a ganhos que a empresa pode transferir para o trabalhador, como é o da produtividade. Isso acontece em outros países latino-americanos e também asiáticos, de se garantir menos dias de férias por lei, sendo o restante negociado. Este exemplo das férias ilustra como, ao colocar isso aqui na Constituição, entramos numa rigidez imutável, pois qual parlamentar hoje que tem coragem de propor uma mudança das férias?

Outro exemplo é o do 13º salário, que para nós é compulsório e está na Constituição, enquanto em muitos países ele é negociado, de acordo com o desempenho econômico da empresa ao longo do ano. Novamente, quem é que vai querer mexer em 13º salário?

O fato é que, com essa enorme rigidez, o Brasil incentivou os baixos salários e a informalidade. Não quero dizer que esse seja o único motivo para isso, mas é um deles. Durante a Assembleia Constituinte, passei meses em Brasília aconselhando parlamentares a não colocar os encargos dentro da Constituição, porque seria uma camisa de força da qual dificilmente iríamos sair. Não adiantou nada. Havia um clima de revanche, de se proteger ao máximo pela via da Constituição. O resultado é que o

Precisamos de investimentos
que gerem empregos de
boa qualidade, bem como
investimentos em educação
para melhorar a qualidade
do ensino e a qualificação
dos trabalhadores

Brasil, veja que absurdo, só poderá ganhar eficiência trabalhista aumentando brutalmente produtividade, porque a tributação do trabalho é alta e fixa. No FGV IBRE, com os estudos do Observatório da Produtividade Regis Bonelli, os pesquisadores têm mostrado a dificuldade de aumentar produtividade. A evolução da produtividade no Brasil tem sido uma linha horizontal – é um ele-

trocardiograma de morto... Não é fácil mudar esse cenário, em parte, determinado pela rigidez criada pela Constituição de 1988.

Como ampliar a qualidade do emprego ofertado no Brasil?

Como mencionei ao analisar o panorama do emprego no Brasil no médio prazo, precisamos de investimentos sofisticados, que gerem empregos de boa qualidade, bem como investimentos em educação para melhorar a qualidade do ensino e a qualificação dos trabalhadores. Isso não dá para fazer do dia pra noite, porque está ligado à nossa história, nossos inícios como colônia produtora de cana-de-açúcar, café e minério. Até hoje, dois terços das nossas exportações estão nisso, assim como dois terços de nossa força de trabalho no Brasil são formados por atividades muito simples – o balconista, o garçom, o entregador, a empregada doméstica –, que exigem pouca qualificação, são mal remuneradas e em que há muita informalidade. Mantendo o exemplo da Alemanha, lá essa proporção é o oposto – dois terços das exportações são de alta tecnologia e dois terços da força de trabalho estão em atividades qualificadas. Isso também está relacionado à história deles e não aconteceu do dia para a noite. Seria bom se a gente pudesse mudar esse cenário em uma ou duas décadas, mas vai demorar mais. Como disse, partirá de uma coisa fundamental, que é atrair o investimento sofisticado, e para que isso aconteça, é preciso garantir um ambiente adequado, qualificar pessoal e equilibrar as contas públicas, entre outros fatores que vocês do FGV IBRE estudam muito bem. ■