

A Desoneração das Folhas de Salários¹

José Pastore
Universidade de São Paulo

I - O Custo Indireto do Trabalho

A nova economia está exigindo novas formas de trabalhar. Vários países da Europa (Inglaterra, Holanda, Suécia e outros), Estados Unidos, Japão, Tigres Asiáticos, Austrália e Nova Zelândia já possuem instituições trabalhistas que conseguem acomodar de modo bem razoável essas novas formas: trabalho por projeto, teletrabalho, jornadas flexíveis, tempo parcial, trabalho casual, trabalho autônomo, etc.

Nesses países, há uma grande variedade de modelos legais para se contratar trabalho, assegurando-se a proteção do trabalhador e a arrecadação da seguridade social. Tais modelos de contratos são simples e expeditos. A parafernália burocrática é mínima embora, todos eles são sujeitos a controles que evitam as condutas meramente escapistas e que visam, no fundo, evitar as despesas envolvidas na contratação de pessoas com vínculo empregatício.

No Brasil, essas formas flexíveis de contratação são praticamente inexistentes. O Brasil é um país de tudo ou nada. Não há meio termo. Ou se contrata no mercado formal na situação de emprego ou se utiliza a mão-de-obra no mercado informal, sem nenhuma proteção para os trabalhadores e para o Estado. E, mesmo no mercado

¹ Documento para discussão, apresentado no Seminário sobre "Desoneração da Folha de Pagamentos", Comissão de Economia, Indústria e Comércio, Câmara dos Deputados, Brasília, 28/11/2001.

formal, as alternativas são poucas. O modelo predominante é inflexível e gerador de despesas e conflitos que não se coadunam com a economia moderna.

Não é a toa que, entre nós, a informalidade já atingiu cerca de 60%, segundo os dados do Ministério da Previdência e Assistência Social (Pinheiro e Miranda, 2000).

São os brasileiros que compõem o mercado informal e que nada contribuem à previdência social – cerca de 40 milhões de pessoas: 14 milhões trabalham por conta-própria; 11 milhões são empregados não registrados na carteira de trabalho; 6 milhões não têm remuneração; mais de 3,5 milhões são empregados domésticos; 3 milhões, operários na construção civil; e mais de 1 milhão, são empregadores.

A informalidade devasta as finanças públicas pois, o atendimento à saúde e à aposentadoria dos carentes, garantido pela Constituição Federal, é realizado com o dinheiro da seguridade social. Essa é, sem dúvida, a principal fonte da hemorragia dos seus recursos. E dificilmente será estancada se não mexermos na rigidez atual da legislação trabalhista para contratar trabalho de forma legal.

O estudo de Pinheiro e Miranda mostra que, a grande maioria dos não-contribuintes não tem renda suficiente para arcar com os custos de uma contratação legal. No caso dos empregados, estes geram para as empresas, uma despesa de 103,46% sobre o salário recebido. Não é fácil contratar nessa base. Isso pode ser visualizado na Tabela 1.

Tabela 1
Despesas de Contratação no Brasil
(Horistas)

Tipos de Despesas	% sobre o Salário
A –Obrigações Sociais	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,50
Salário Educação	2,50
Acidentes do Trabalho (média)	2,00
SESI/SESC/SEST	1,50
SENAI/SENAC/SENAT	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	36,30
B –Tempo não Trabalhado I	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Abono de Férias	3,64
Feriados	4,36
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C –Tempo não Trabalhado II	
13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	3,21
Subtotal C	14,12
D –Incidências Cumulativas	
Incidência Cumulativa A/ B	13,88
Incidência do FGTS s/13º sal.	0,93
Subtotal D	14,81
TOTAL GERAL	103,46

Fonte: Itens da Constituição Federal e CLT.

A opção metodológica utilizada para a construção da Tabela 1 visou captar todas as despesas que determinam o custo indireto do trabalho decorrentes de imposições legais não-negociáveis. As despesas de contratação ali listadas se referem a todas as despesas empresariais decorrentes da lei para se contratar e descontratar um empregado - exceto o salário (Hart, 1984). Esse procedimento segue os padrões utilizados pela maioria dos organismos internacionais, tais como a OIT, OMC, MERSOSUL. Sendo legais e compulsórias, essas despesas funcionam como tributos - não podem ser negociadas.

Como se vê, a lista de despesas não negociáveis é enorme, enquanto que, nos países mais avançados, essa lista é bem menor. Nas economias modernas, a lei estabelece um mínimo de proteção que não pode ser negociada e deixa para as partes estabelecerem as proteções adicionais. Nos Estados Unidos, por exemplo, a aposentadoria, o seguro-desemprego, a proteção à saúde e alguns outros itens são assegurados por lei federal. Mas, as férias, por exemplo, constituem matéria de negociação entre as partes. Da mesma forma é tratado um eventual abono de férias ou uma gratificação natalina. No Brasil, tudo isso é compulsório.

Ao utilizarmos a nomenclatura do Brasil para analisar a situação de outros países, vemos que o Brasil é o campeão das despesas de contratação (ver Tabela 2) - da mesma maneira que é o campeão das ações trabalhistas (3 milhões) e do mercado informal: 60%.

Tabela 2
Despesas de Contratação Comparadas
(Usando-se a Nomenclatura do Brasil)
(Horistas)

Países	% s/salário
Brasil	103,46
França	79,70
Argentina	70,27
Alemanha	60,00
Inglaterra	58,80
Irlanda	56,00
Itália	51,30
Holanda	51,00
Uruguai	48,06
Bélgica	45,40
Luxemburgo	41,70
Paraguai	41,00
Japão	11,80
Dinamarca	11,60
Tigres (média)	11,50
Estados Unidos	9,03

II - A Prática: Quanto custa contratar legalmente?

Para se contratar um empregado, de forma legal, a empresa tem de se preparar para despende cerca de 103,46% sobre o que vai pagar de salário (Tabela 1). Esse valor que já era alto até o ano 2000 (102,06%), foi aumentado em 2001 (103,46%) por força da Lei Complementar 110, de 29 de Junho de 2001, que elevou o FGTS de 8% para 8,5% (mensais) e a despesa de rescisão contratual de 2,57% para 3,21% em consequência do aumento da indenização de dispensa de 40% para 50% do saldo do FGTS do empregado.

A despesa gerada pelo aumento do valor da indenização de dispensa na Tabela 1, se refere apenas ao custo da dispensa de cada empregado contratado legalmente. Entretanto, o aumento referido teve um impacto de grande monta no passivo trabalhista das empresas. Ao passar aquela indenização de 40% para 50% do saldo do FGTS, a nova lei aumentou em 25% o referido passivo.

O mais grave é que essa lei penalizou com mais vigor as empresas que adotam a política de reter seus empregados por longos períodos. Nesse caso, sua força de trabalho tem muitos anos de casa e, ao ser despedida, gera grandes dispêndios para as empresas. Analisando-se o outro lado da moeda, a nova lei premiou as empresas de alta rotatividade e que adotam como política contratar e descontratar empregados por curtos períodos de tempo.

De acordo com as leis brasileiras, um empregado contratado para trabalhar em tempo integral por um salário de R\$ 1.000,00, custa para a empresa mais de R\$ 2.030,00 em razão das despesas indiretas indizadas na Tabela 1. São despesas referentes a obrigações sociais e à remuneração de trabalho não realizado.

A empresa contrata um trabalhador para realizar uma determinada tarefa dentro de um tempo pré-determinado por lei. No caso do Brasil, a contratação de um operário na indústria, por exemplo, tem de se limitar a 8 horas por dia, 44 semanais e 220 mensais. O operário recebe um salário por esse contrato. Entretanto, a Constituição Federal e a CLT exigem da empresa a remuneração de um grande número de horas não trabalhadas. Essas despesas precisam ser computadas, é claro.

Isso é assim em todos os países. O que varia é quantidade de horas a serem compulsoriamente pagas por força de lei e as que são remuneradas por força de contratação coletiva. Uma coisa é pagar por imposição legal; outra é pagar por decisão negociada.

Para se detalhar ainda mais as diferenças do Brasil com os países mais avançados, nota-se que, nestes, a maior parte das despesas é negociada e a menor parte é legislada (ver Tabela 3).

Na linha do total da Tabela 3, observa-se que em todos os países a carga de despesas de contratação e descontração é bem menor do que a do Brasil. O país que tem a maior carga, a França, não chega a 80%, enquanto que o Brasil (com o mesmo método de comparação) ultrapassa os 90%².

Além disso é de se notar que uma série de itens de despesas nos países europeus são negociados – e não como o Brasil em que todos são compulsórios e inegociáveis. Ou seja, mesmo quando se compara a situação brasileira com a européia, onde a lei prevalece sobre a negociação em vários itens, o Brasil se mostra como um país bem menos flexível do que os selecionados na tabela.

No caso do Brasil, repetindo, há uma incidência de 103,46% de despesas sobre os salários, sem a menor possibilidade de negociação de nenhum dos itens constantes da Tabela 1. Como todos derivam de direitos consagrados na Constituição Federal ou na CLT, qualquer infração dispara um processo na Justiça do Trabalho.

2

A razão de não ser 102,06%, como na Tabela 1, é devido a um ajuste metodológico relacionado com o 13º salário que, na Europa, também é comum na forma de “gratificação natalina” e que, por ser negociado, é incluído na folha de salário. Por isso, nesta tabela, o 13º salário do Brasil também foi incluído na folha de salário pois, do contrário, a comparação seria errônea.

Tabela 3
Despesas de Contratação em Países Selecionados
 (% sobre o salário)

Tipos de Despesas	Brasil	Aleman.	Bélgica	Dinamar	França	Holan	Inglat.	Irlanda	Itália	Luxemb
Despesas direitas	34,5	18,1	7,8	5,8	18,1	8,1	20,0	25,3	17,1	18,0
Dias não trabalhados	34,5	18,1	7,8	5,8	17,0	8,4	19,5	25,0	17,1	18,6
Benefícios em espécie	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	-0,3	0,5	0,3	0,0	-0,6
Despesas indiretas	40,1	38,2	34,2	4,6	54,5	38,8	31,8	27,8	31,6	21,4
Despesas obrigatórias	30,1	27,5	31,8	4,4	36,2	28,1	17,7	18,4	28,7	22,1
Despesas voluntárias	10,0	10,7	2,4	0,2	18,3	10,7	14,1	9,4	2,9	-0,7
Outras despesas	17,2	3,7	3,3	1,2	7,2	11,3	7,0	3,0	2,6	2,2
Treinamento	3,1	2,7	0,9	2,1	2,9	0,2	3,0	0,3	0,3	0,4
Serviços sociais/outros	13,6	1,0	2,4	-1,1	4,3	3,9	2,1	2,7	1,2	1,8
Impostos e subsídios	0,5	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	1,9	0,0	1,1	0,0
TOTAL	91,9	60,0	45,4	11,6	79,7	51,0	58,8	56,0	51,3	41,7

Fonte: Kaiser e Werner (1989). Brasil: Cálculos do Autor.

Nota: Os sinais negativos para algumas despesas resultam do fato dos autores terem estimado os seus valores com base em um modelo de regressão linear, usando uma série histórica para o período de 1972-84.

É verdade que na Europa, os salários são bem mais altos do que no Brasil.

Mas aí está a grande diferença de filosofia. Os países avançados optarem por mais salário e menos despesas indiretas enquanto que o Brasil optou por mais despesas indiretas e menos salário.

Muitos argumentam que, no final das contas, o custo do fator trabalho passa a ser o mesmo, seja ele gravado por salários altos ou por elevadas despesas compulsórias. Essa conclusão é falsa. Há grandes diferenças entre pagar salário e pagar despesas indiretas. O salário é a remuneração por um trabalho feito, dentro das especificações de qualidade exigidas pelas empresas. É portanto uma despesa variável e intimamente ligada à produtividade. Por isso, pode ser negociada de modo fino. As despesas indiretas que incidem sobre o salário, não podem ser negociadas, e nada tem a ver com a produtividade do trabalho. Por isso, para encontrar um ponto de equilíbrio, uma sobrecarga exagerada de

despesas indiretas tende a ser compensada com salários baixos, pois as primeiras incidem sobre os segundos.

Mas, neste caso, a negociação dos salários se torna extremamente complexa. Ao se negociar um salário de R\$ 1.000,00 por mês, os trabalhadores têm de se convencer que devem produzir o equivalente a mais de R\$ 2.030,00 quando, na realidade, receberão menos de R\$ 1.000,00. pois sofrem os descontos da previdência social (9% em média), do imposto de renda, da contribuição sindical e outros. Exigir uma produtividade equivalente a R\$ 2.030,00 de quem recebe cerca de R\$ 850,00 é um grande desafio para os melhores profissionais de negociação.

Nos demais países do Mercosul, as despesas compulsórias são também menores do que no Brasil (ver Tabela 4). Convém notar que a jornada legal de trabalho é de 48 horas por semana, enquanto a do Brasil é de 44 horas. Há ainda vários outros aspectos mais flexíveis nas respectivas leis trabalhistas dos demais países, que serão comentados logo após a Tabela 3.

Tabela 4
Despesas de Contratação de Empregados Horistas no Mercosul
 (% sobre o salário)

Tipos de Despesas	Brasil	Argentina	Uruguai	Paraguai
Horas anuais trabalhadas	2.015	2.264	2.264	2.304
A – Obrigações Sociais				
INSS/Seguridade	20,00	33,00	19,50	15,50
Fundo de Garantia	8,50	-	-	-
Salário Educação	2,50	-	-	-
Acidentes do Trabalho	2,00	-	2,00	-
SESI/SESC/SEST	1,50	-	-	-
SENAI/SENAC/SENAT*	1,00	-	-	1,00
SEBRAE	0,60	-	-	-
INCRA	0,20	-	-	-
Sub-total A	36,30	33,00	21,50	16,50
B – Tempo Não Trabalhado I				
Repouso Semanal	18,91	-	-	-
Férias	9,45	4,54	8,11	4,77
Feriados	4,36	3,24	1,62	3,18
Abono de Férias	3,64	-	-	-
Aviso Prévio	1,32	-	-	-
Auxílio Enfermidade	0,55	6,78	-	-
Subtotal B	38,23	14,56	9,73	7,95
C – Tempo não Trabalhado II				
13º salário	10,91	9,74	9,74	9,55
Rescisão (2)	3,21	4,00	2,00	4,00
Subtotal C	14,12	13,74	11,74	13,55
D – Outros				
Seguro de Vida	-	0,04	-	0,12
Imposto sem Remuneração	-	-	1,00	-
Subtotal D	-	0,04	1,00	0,12
E – Reflexos dos Anteriores				
Incidências de A sobre B	13,88	4,80	2,09	1,31
Incidência do FGTS s/13º	0,93	-	-	-
Incidência de A/13º sal.	-	3,21	2,09	1,57
Outras Incidências	-	0,92	-	-
Sub-total E	14,81	8,93	4,09	2,88
TOTAL GERAL	103,46	70,27	48,06	41,00

Fonte: Pastore (1997) (*) O SENAR não está aqui incluído por que sua receita vem do fatiamento da empresa.

Como se vê, as despesas de contratação do trabalho ficam em torno de 70% na Argentina, 48% no Uruguai e 41% no Paraguai enquanto que, no Brasil, ultrapassam os 103%. São diferenças enormes. As empresas que operarem nesses quatro países pagam menos salários no Brasil e Paraguai. Têm produtividade mais alta na Argentina e Uruguai. Pagam as mais altas despesas de contratação no Brasil; e mais baixas nos demais países do Mercosul.

Nos países da Ásia, as despesas de contratação são igualmente mais baixas do que no Brasil. O Japão, que tem a carga mais pesada, pela metodologia usada na construção da Tabela 1, a contratação legal do trabalho naquele país implica em despesas da ordem de 12% sobre o salário. Nos Tigres Asiáticos, as despesas são menores do que no Japão. Em Hong Kong, hoje incorporado à China, não há nenhuma despesa de contratação de empregados.

III - O Custo Total do Trabalho no Brasil e em Outros Países

É comum argumentar-se que, mesmo com esse elevado custo direto, o custo final do trabalho no Brasil é muito baixo quando comparado com o de países mais avançados.

As comparações de salário entre países exigem muito cuidado. Em primeiro lugar porque salário não é sinônimo de poder de compra e de bem estar. Em um país de custo de vida muito alto, como é o caso do Japão, os trabalhadores necessitam de bons salários para enfrentar as despesas de rotina. Comparações mais adequadas são as que se baseiam na medida oferecida pelo “PPP” – Purchasing Power Parity (paridade de poder de compra).

Em segundo lugar, as comparações internacionais no custo do trabalho em dólar tendem a ignorar as diferenças de taxa de câmbio. Muitas vezes, os salários em dólar são afetados por mudanças drásticas (e temporárias) na taxa de câmbio. Por exemplo, a sobrevalorização do dólar em relação ao marco alemão e o yen japonês no início dos anos 80 rebaixou dramaticamente o valor dos salários da Alemanha e do Japão quando medidos em dólar. Por outro lado, a desvalorização do dólar em relação àquelas duas moedas no final dos anos 80, provocou uma forte elevação do valor dos salários alemães e japoneses quando medidos em dólar.

O Brasil passou por experiência semelhante no passado recente. A sobrevalorização do real em relação ao dólar durante os anos de 1994-98 elevou

substancialmente o valor dos salários brasileiros em relação aos americanos, europeus e japoneses quando medidos em dólar. Por sua vez, a desvalorização do real no início de 1999 e o seu aprofundamento no ano 2001, deprimiram todos os salários brasileiros quando medidos em dólar.

Em terceiro lugar, as comparações de salário em dólar tendem a ignorar as diferenças de produtividade do fator trabalho nos vários países. Essas diferenças são muito grandes e acabam afetando bastante o resultado da equação econômica na hora de se calcular o custo de produção. Por exemplo, a produtividade dos trabalhadores da Coreia do Sul é, em média, a metade da produtividade dos trabalhadores americanos. No México, a produtividade média é de apenas 30% da dos Estados Unidos. No Brasil, 28%. Na Tailândia, 18%. Na Índia, 5% (Golub, 1999).

As melhores comparações são as que levam em conta as diferenças de produtividade. Ou seja, o que interessa saber é quanto é produzido pelos trabalhadores por cada unidade (dólar) de remuneração. Tecnicamente, a melhor medida é a que consegue captar o “custo unitário do trabalho”.

O custo unitário do trabalho é determinado pela qualidade da educação dos trabalhadores, das tecnologias, da administração das empresas e a da infra-estrutura do país. Trata-se, portanto, de uma medida complexa e difícil de ser obtida. Em geral, os estudos nesse campo usam uma “proxy” do custo unitário, levando em conta tão somente o salário e a produtividade dos trabalhadores.

No Brasil, a força de trabalho possui, em média, 4,5 anos de escola – e má escola – enquanto os nossos concorrentes como, por exemplo, a da Coreia do Sul, tem 10

anos de boa escola; o Japão tem 11 e os Estados Unidos e grande parte dos países da União Européia tem 12 anos. Isso afeta a empregabilidade dos trabalhadores, a produtividade das empresas e a competitividade do País.

IV - Avaliação do Projeto de Lei 5.843/2001

No Brasil, o resultado da soma da Constituição, CLT e jurisprudência da Justiça do Trabalho gera uma enorme inflexibilidade para se negociar condições de trabalho diferentes das estabelecidas naqueles institutos. Isso torna as relações exageradamente legalistas, instiga o conflito e entope a Justiça do Trabalho com impasses triviais, É o custo do "garantismo legal". Está na hora de mudar. O Projeto de Lei 5.483/2001 é um primeiro passo nessa direção.

No Brasil dos dias atuais, o que se mais fala é sobre a necessidade de combater a desigualdade social. Mas na hora de fazerem as leis, os parlamentares aumentam-na cada vez mais. É isso que acontecerá se a Câmara dos Deputados rejeitar o Projeto de Lei 5.483/2001 que visa abrir a possibilidade de negociação para empregados e empregadores que vêm nisso uma vantagem.

Se examinarmos a situação dos 70 milhões de pessoas que trabalham no Brasil, verificaremos que apenas 28 milhões estão protegidas e 42 milhões estão desprotegidas pela atual CLT.

Em cada dez trabalhadores, 4 estão no mercado formal e 6 no informal. Quando ficam doentes, não há licença remunerada. Quando ficam desempregados, não há seguro-desemprego pois este só pode ser usado por quem foi empregado formalmente.

Quando páram de trabalhar, não há FGTS, pois as empresas nada recolhem para aquele instituto. Quando envelhecem, não há aposentadoria, a não ser se demonstrarem serem idosos carentes. Na hora da morte, não deixam nenhuma pensão para a viúva ou viúvo.

Essa é a vida dos excluídos. São os que mais necessitam de proteção e os que nada têm. Os incluídos possuem todos os direitos acima indicados e vários outros. Os excluídos contam apenas com o destino. Com a CLT atual, o Brasil deu as costas para eles. Se a Câmara dos Deputados rejeitar o projeto de lei eles serão mantidos na situação em que estão. Tudo isso porque os 40% são organizados e agem; porque eles têm um lobby poderoso: porque a CUT e as CGTs, os advogados trabalhistas, os magistrados e as associações de classe organizaram um terrorismo de informações que assusta os deputados e os impede de votar com tranquilidade.

Os pobres do mercado informal, apesar de serem 60% do eleitorado, não têm representação. Nunca são convocados pela Câmara dos Deputados. Nos debates públicos, são ignorados; nos programas de televisão, seus lugares são ocupados por dirigentes sindicais, professores, advogados, juízes e vários outros profissionais que fazem parte da cidadela protegida e que derivam benefícios individuais e coletivos dessa proteção. Eles não querem perder o poder que têm e, por isso, lutam com unhas e dentes para evitar que os excluídos venham a fazer parte de seu mundo.

Além de poder, há indisfarçáveis interesses econômicos. É evidente que negociação reduz o conflito. Para advogados e juizes quem vivem do conflito, é uma ameaça. No Brasil, somos 170 milhões de habitantes e temos cerca de 3 milhões de ações trabalhistas que ocupam a maioria dos 650 mil advogados aqui existentes. O Japão tem 140

milhões de habitantes, apenas 1.500 ações trabalhistas e 14 mil advogados. No Brasil, a lei trabalhista instiga a desavença e o conflito. No Japão, ela estimula a negociação e o consenso.

É claro que a redução do conflito não interessa aos que vivem dele. Da mesma forma, a negociação não interessa aos sindicatos que defendem funcionários de empresas estatais, servidores da administração direta “celetistas”, funcionários de fundações e autarquias e alguns outros que têm o privilégio de ser protegidos pelos direitos da CLT.

O Projeto de Lei em tela visa simplesmente abrir a negociação para quem assim o deseja e sempre com a participação dos sindicatos de trabalhadores. O seu principal objetivo é o de estimular uma passagem gradual da informalidade para a formalidade.

Esse movimento será lento. Mesmo porque a sorte dos excluídos estará sujeita à vontade dos sindicatos que representam os incluídos. O mundo continuará penoso para os excluídos pois não fazendo parte de nenhuma categoria e nem sendo sindicalizados, terão enormes dificuldades para encontrar quem queira dar o beneplácito para o acordo que firmarem com as empresas através de negociação.

Mesmo assim, a CUT, as CGTs e boa parte da comunidade jurídica não querem abrir-lhes espaço. Aliás, esses lobbies – injustos apesar de democráticos – já foram contra outras mudanças. Eles se opuseram, por exemplo, às leis que criaram as Comissões de Conciliação Prévia e o Rito Sumaríssimo, que, na sua opinião, ameaçavam reduzir os conflitos e as demandas judiciais. Foram contra a lei que criou o contrato por prazo

determinado e só se aquietaram quando vincularam aquela contratação, que é individual, à aprovação do sindicato, justificável apenas na negociação coletiva.

É interessante observar a força do conservadorismo desses segmentos que, na retórica, acusam a CLT de ultrapassada e, na prática, a defendem. São pessoas que atacam o neo-liberalismo mas defendem a céu aberto o neo-corporativismo das corporações dos incluídos, preservando o atual sistema de castas, agravando o sofrimento dos excluídos, devastando as finanças da Previdência Social e aprofundando a desigualdade social.

Isso se repete em várias outras áreas. Dos gastos com o seguro-desemprego, apenas 40% são destinados aos desempregados pobres; o restante vai para a classe média e classe média alta – e ai daquele que quiser mudar uma vírgula da lei atual! Das verbas gastas com aposentadorias, a maior parte é consumida por funcionários públicos de renda alta – e ai daquele que se puser a falar em reforma da Previdência Social. A maioria das despesas dos universitários filhos de famílias abastadas é mantida com recursos públicos do Ministério da Educação – e ai daquele que defender o ensino pago para quem pode pagar.

Exemplos desse tipo existem às dezenas. Todos garantidos por lei ordinária ou princípio constitucional. É daí que surge uma boa parte da desigualdade social. É uma "desigualdade legal" e mantida por um grupo de incluídos à custa da exclusão dos excluídos.

As instituições do trabalho reconhecidamente obsoletas, como é o caso da CLT, causam sérios danos à economia do país e à ordem social. As regras da CLT fixam um placar irrealista do jogo, em lugar de deixar que os jogadores joguem e, como resultado final, fixem um resultado realista.

No mundo inteiro a base do direito do trabalho está se transferindo da lei para o contrato negociado. Esse é o quadro da Inglaterra, Holanda, Alemanha, Nova Zelândia e vários outros países, sem mencionar os que jamais tiveram a parafernália trabalhista pendurada na lei, como é o caso dos Estados Unidos, Japão, Tigres Asiáticos e outros.

O Brasil continua no meio daqueles que insistem em manter direitos rígidos para uma economia móvel e para um país de extrema variedade de regiões, setores econômicos e realidades sociais. O Brasil é um dos raros absurdos que chega a fixar o valor da hora-extra (e outras coisas) na Constituição Federal (mínimo de 50%)!

A rigidez da legislação trabalhista brasileira deixa de proteger os grupos mais vulneráveis e exatamente os que mais precisam ser protegidos: os menos educados, os mais jovens, os de meia idade, as mulheres e os trabalhadores rurais.

Os fatos não deixam dúvida. Entre os brasileiros que têm menos de quatro anos de escola, a Previdência Social é um luxo. Entre os que têm diploma de universidade, é uma regra. A informalidade dos menos educados é 30% superior à média nacional. O mesmo ocorre entre as mulheres e com os trabalhadores do meio rural e da construção civil.

Essa maioria silenciosa não é chamada a opinar. Nunca vi representantes dessa gente nas audiências públicas do Congresso Nacional. Eles não têm a menor chance de fazer vingar suas políticas públicas. Ao contrário, são os representantes das minorias que comparecem no Congresso Nacional e conseguem manter a proteção atual à custa dos demais.

Com esse sistema será difícil obter-se uma melhor distribuição da justiça social. O destino dos excluídos continuará por muito tempo nas mãos dos incluídos. Tudo se passa num cenário hipócrita no qual os incluídos vão ganhando poder usando a retórica de defesa dos excluídos.

Os que estão protegidos pela legislação obsoleta reagem e bloqueiam as tentativas de reformas – ajudando a manter as desigualdades sociais, contra as quais trombeteiam. São forças conservadoras muito bem organizadas e que fazem um discurso terrorista que acaba confundindo os parlamentares menos avisados que, aliás, também tentam ganhar as eleições vociferando contra a desigualdade social.

Aí reside a diferença entre o estadista e o oportunista. O estadista usa os conhecimentos para explicar à sociedade a importância de mudar e, com isso, conquistar a confiança dos eleitores. O oportunista usa as tentativas de mudança para criar pânico e incerteza em gente que decide lhe entregar os seus votos, prometendo aos amedrontados o impossível: a vigência de um sistema arcaico, obsoleto, inviável e destruidor das finanças públicas. É isso que tem se repetido na infante democracia brasileira.

As leis trabalhistas do Brasil foram formuladas nas décadas de 30 e 40 quando a economia era fechada e homogênea, e a concorrência incipiente. Hoje a economia é aberta e diversificada, e a concorrência é forte – nacional e internacional.

A CLT surgiu para proteger a massa de operários da indústria. Hoje, o emprego industrial encolhe e o do comércio e os serviços se expandem. Além disso, todas as empresas caminham para a desverticalização, atomizando suas unidades, subcontratando e terceirizando serviços, utilizando profissionais autônomos, pessoal em tempo parcial e

outros que trabalham por projeto, gente que executa suas atividades através do teletrabalho e assim por diante. Nada disso se enquadra nas regras da CLT e, quando se força a sua inclusão, os custos de contratação inviabilizam o trabalho.

Portanto, vivemos um país com leis trabalhistas desatualizadas e servidas dos interesses de uma minoria cadente. Infelizmente, elas são usadas pelos seus beneficiados para lutar contra tudo e contra todos que tentam invadir o seu território ou ameaçar os seus interesses corporativistas.

No entanto, são as pessoas que atuam nessas novas modalidades de trabalho, assim como os que trabalham na informalidade que têm mais propensão a inovar. É pena que elas nunca são consultadas pelos nossos parlamentares.

Afinal, quem são os excluídos? Dos 42 milhões de pessoas que estão na informalidade, cerca de 14 milhões trabalham por conta própria; 11 milhões são empregados não registrados; 6 milhões são trabalhadores sem remuneração; mais de 3,5 milhões são empregadas domésticas; 3 milhões são operários da construção civil; e mais de 1 milhão são empregadores - além de outros grupos vulneráveis.

A grande maioria dos não-contribuintes da Previdência Social não têm renda para pagar as atuais contribuições ou trabalham em empresas que não têm receita para arcar com os custos de uma contratação legal que somam 103,46% do salário contratado.

Cerca de 32% dos não-contribuintes são jovens de 10-24 anos. A maioria está no meio rural. Uma parte trabalha ilegalmente porque a Constituição Federal fixou em

16 anos a idade mínima para trabalhar. Outra parte trabalha erráticamente pois a informalidade impõe uma descontinuidade laboral.

Portanto, para a maioria dos brasileiros não falta trabalho. Falta proteção mínima. Se eles quiserem negociar essa proteção mínima, a CLT impede. Se aprovado o Projeto de Lei 5.483/2001, crescerá a formalização.

Há prova disso. A opção pelo SIMPLES, de janeiro de 1997, simplificou a burocracia administrativa das empresas e reduziu suas despesas gerais. Em três anos, foram formalizados 3,5 milhões de empregos! Imaginem se a mesma simplificação vier a ser aplicada na área trabalhista através da negociação. Não só diminuirão as despesas burocráticas e judiciais das empresas como a contratação será feita na base de trocas que são do interesse dos empregados e empregadores. O resultado será muito positivo embora lento pois, as inovações legais no campo trabalhista demoram um pouco para serem absorvidas.

Com a CLT atual, a chamada “legalidade integral” exige que, para empregar com proteções sociais, as empresas têm de cumprir um rosário de mais de 20 regras inegociáveis. Uma puxa a outra. É impossível obedecer a uma sem obedecer as demais. Qualquer desvio não é desvio contratual mas sim violação legal – daí o gigantesco número de ações trabalhistas.

Com contratos negociados tudo será mais realista. Na experiência brasileira, os acordos e convenções são integralmente cumpridos. São raras as ações trabalhistas decorrentes de descumprimento de acordos e convenções. Ou seja, as partes respeitam o que negociam livremente. Será um grande passo estimular as partes a buscar a proteção

daquilo que pode ser protegido, em especial, a Previdência Social. Será um convite para as partes criarem pacotes mínimos de proteção.

Mas muitos dos nossos parlamentares querem negar às partes o direito de negociar a proteção realista. É interessante que, depois de consumada uma demissão, a lei permite que empregados e empregadores negociem praticamente tudo. Perante o juiz da Justiça do Trabalho ou da Comissão de Conciliação Prévia, um reclamante que apresenta uma lista de 15 pleitos, somando R\$ 6.000,00, têm a liberdade de negociar todos (inclusive os derivados de direitos constitucionais) e fechar um acordo por R\$ 3.000,00.

É incrível! A lei dá liberdade para negociar na hora da morte do contrato de trabalho mas proíbe negociar durante a sua vigência.

O Projeto de Lei 5.843/2001 dá liberdade para as partes fazerem negociações sob medida e em função da realidade econômica do momento. O acordado pode ser modificado no final do contrato pois, nada da legislação atual terá sido revogado. Ou seja, quem não gostou do que negociou não precisa continuar na camisa de força. É só voltar à situação de proteção garantida pela CLT.

Muitos se assustam com a idéia de negociar abaixo do mínimo por considerarem uma perda. Longe disso. Muitas vezes, negociar para baixo é a única saída para não perder. Vejam o que fizeram os trabalhadores e o sindicato no caso da Volkswagen: aceitaram ganhar menos para preservar os empregos.

Em suma, com 60% de informalidade, a maioria da força de trabalho do Brasil estão sem proteção nenhuma – e vão continuar assim se a CLT continuar como está.

O mercado informal é injusto e desumano para os trabalhadores, e perverso para as finanças públicas. Mas uma boa parte dos nossos parlamentares parece querer que isso continue.

Vivemos numa democracia. Temos de respeitar a sua decisão, mas jamais concordar com a sua justificação. Os que de fato pensam nos excluídos têm o dever de lutar por eles. O Brasil é de todos nós e não há a menor razão de leis ditas democráticas manterem essa situação onde quase 1/3 dos trabalhadores são de primeira classe e 2/3 são de segunda classe. Para quem valoriza a justiça social, a luta tem de continuar.

Bibliografia

Golub, Stephen S. (1999)

Labor Costs and International Trade, Washington: American Enterprise Institute for Public Policy Research.

Hashimoto, Masanori (1990)

The Japanese Labor Market in a Comparative Perspective with the United States, Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research.

Kaiser, Manfred e Heins Werner (1989)

Labour Costs and Structural Changes in the European Community, Cingapura: Institute of Southeast Asian Studies.

North, Douglass C. (1991)

Institutions, Institutional Change and Economic Performance, Cambridge: Cambridge University Press.

Pastore, José e Zylberstajn, Hélio (1988)

A Administração do Conflito Trabalhista no Brasil, São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo.

Pastore, José (1994a)

Encargos Sociais no Brasil e no Exterior, Brasília: Editora do SEBRAE.

Pastore, José (1994b)

Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva, São Paulo: Editora LTr.

Pastore, José (1995)

"Encargos Sociais no Brasil e na Argentina", in **Folha de São Paulo**, 04 de Abril de 1995.

Pastore, José (1997)

Encargos Sociais, Implicações para o Salário, Emprego e Competitividade, São Paulo: Editora LTr.

Pastore, José (1998)

O Desemprego tem Cura?, São Paulo: Editora Makron Books.

Pinheiro, Vinícius Carvalho e Renata Mello B. Miranda (2000)

"O Perfil dos Não Contribuintes da Previdência Social", *Informe da Previdência Social*.

PREALC (1993)

Newsletter, Setembro de 1993.