

Os dois mundos do trabalho

José Pastore

Há uma nítida esquizofrenia no ambiente de negócios brasileiro. De um lado, um número crescente de empresas tenta simplificar e melhorar a relação com seus funcionários, numa espécie de jogo de ganha-ganha. De outro, vigora no Brasil do século 21 uma legislação trabalhista forjada há mais de 60 anos, repleta de amarras e que tem como efeito mais perverso a quebra definitiva dessa relação.

Várias pesquisas revelam que o excesso de regulação legal na área trabalhista contribui para aumentar o desemprego e a informalidade. Uma delas, realizada pelo Banco Mundial em 145 países, examinou a legislação brasileira em três áreas - facilidade de contratação, facilidade para demissão e condições do trabalho. Usando vários tipos de indicadores, o estudo classificou o Brasil nos últimos lugares da escala. Um outro estudo, realizado pelo National Bureau of Economic Research de Washington, calculou um índice de rigidez das leis trabalhistas de 85 países. Hong Kong apareceu como o país de leis menos rígidas, e o Brasil o das mais rígidas.

Os atos de contratar e descontratar trabalho no Brasil se baseiam inteiramente na regulação criada por lei e não por negociação. Isso significa que as despesas geradas pelas leis não podem ser negociadas entre as partes, mesmo que elas queiram. Ao gerar um novo emprego formal, as empresas têm de arcar com despesas de 103,46% sobre o salário do empregado. Nenhum dos itens pode ser negociado. As despesas, altas e rígidas, até podem ser eventualmente toleradas pelas grandes corporações, mas são inviáveis para as micro, pequenas e médias empresas que constituem a maioria dos negócios no país. Na busca por maior eficiência e competitividade, grandes companhias, com faturamentos consideráveis e acesso à tecnologia de ponta, optam por arcar com despesas adicionais, que vão muito além dos 103,46%. É o caso da previdência privada, dos seguros de saúde e de vida, dos bônus por produtividade.

Essa é, porém, uma atitude inimaginável para empresas como uma barbearia, que emprega oito pessoas e que vive uma realidade completamente diferente. Seu proprietário pensará duas vezes antes de contratar um novo oficial ao saber que um salário de 400 reais se transformará num custo total de 800 reais mensais. A conclusão disso tudo é óbvia: a “lei tamanho único” não consegue proteger os trabalhadores da esmagadora maioria das empresas. É isso que gera o desestímulo para empregar e o estímulo para contratar na informalidade – reduto de 60% dos trabalhadores do país.

Quando isso ocorre, todos perdem. Perde a Previdência Social que deixa de recolher contribuições sociais de empregados e empregadores. Perde o trabalhador que fica desprotegido. Perde a empresa que não investe no treinamento e não ganha em produtividade. Está na hora do país pensar seriamente se deseja continuar com essa lei burocratizada que protege apenas 40% dos trabalhadores ou se quer fazer inovações no sistema de regulação para abrir possibilidades de contratos diferenciados conforme, por

exemplo, o tamanho da empresa – uma espécie de “Simples Trabalhista”.