

# Cadernos Fecomercio de Economia

Número 12 - Maio de 2006



## Simplificando o Brasil

Previdência e Trabalho

**FECOMERCIO**

Cadernos Fecomercio de Economia  
Número 12 - Abril de 2006

## **Simplificando o Brasil**

Previdência e Trabalho

Iniciativa: Conselho de Planejamento Estratégico da FECOMERCIO  
Presidente: Paulo Rabello de Castro  
Responsável Técnico: Maria Helena Zockun  
Idealizadores: Maria Helena Zockun, Hélio Zylberstajn, Simão Silber, Juarez Rizzieri, André Portela,  
Eli Pellin e Luis Eduardo Afonso



Federação do Comércio do Estado de São Paulo  
Rua Dr. Plínio Barreto, 285 - 5º andar  
Tel.: (11) 3254-1700 - Fax.: (11) 3254-1798  
CEP: 01313-020 - São Paulo - SP

***www.fecomercio.com.br***

***e-mail: cadernos@fecomercio.com.br***

Presidente:  
Abram Szajman

Diretor Executivo  
Antonio Carlos Borges

Diretora  
Assessoria Econômica  
Fernanda Della Rosa

Design Gráfico  
AM&F - Informática

A Federação do Comércio do Estado de São Paulo, se reserva os direitos autorais dos trabalhos produzidos, cuja reprodução, não obstante, poderá ser autorizada desde que citada a fonte.

Esse trabalho não retrata, necessariamente, a posição da Fecomercio sobre o tema apresentado.

## **Apresentação**

O excesso de burocracia, as mudanças constantes de regras e a complexidade das instituições brasileiras em áreas fundamentais para o crescimento do País como a tributária, a previdenciária e a trabalhista levaram a Fecomercio a solicitar a um grupo de economistas e pesquisadores da Fipe (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo) a elaboração de um projeto que visa libertar o espírito empreendedor dos brasileiros, ampliando a formalidade, os investimentos e os empregos por meio de um ambiente mais favorável aos negócios.

Foi desta necessidade de regras simples e estáveis que surgiu o projeto Simplificando o Brasil, cujas conclusões na área tributária e relativas à despesa pública integraram a edição anterior (nº11 – Abril de 2006) dos Cadernos Fecomercio de Economia.

Neste número, o foco recai sobre as reformas trabalhista e previdenciária, temas apresentados em debate realizado no dia 24 de abril de 2006, na sede da Fecomercio-SP. Na ocasião, o diagnóstico sobre a situação da Previdência Social no Brasil e as propostas para o controle do seu déficit ficaram a cargo de Maria Helena Zockun, coordenadora da equipe que realizou o estudo, enquanto a exposição do tema reforma trabalhista foi feita pelo professor Hélio Zylberstajn.

Participaram como debatedores o deputado federal (PSDB-SP) Walter Barelli, ex-ministro do Trabalho, o professor José Pastore, ex-representante do Brasil na OIT – Organização Internacional do Trabalho, e o especialista em direito previdenciário Wladimir Martinez. A Mesa foi presidida por Abram Szajman, presidente da Fecomercio, e o debate mediado pelo economista Paulo Rabello de Castro, presidente do Conselho de Planejamento Estratégico da entidade. Esta edição traz o resumo das apresentações e do debate.

Além de visar o maior crescimento econômico do País, este conjunto de sugestões tem objetivos que hoje são aspirações de toda a sociedade brasileira: reduzir os preços na economia; combater a informalidade, estimulando o consumo, a poupança e os investimentos público e privado; promover a distribuição da renda e aumentar a transparência, dificultando as fraudes e a corrupção.

# Índice

<b>1. Simplificando a Previdência Social .....</b>	<b>5</b>
1.1. Diagnóstico .....	5
1.2. Dois Cenários.....	10
1.2.1. A Proposta de Reforma .....	11
1.2.2. Os Dois Cenários .....	13
1.3. Impactos da Reforma da Previdência Proposta.....	15
<b>2. Simplificando as Relações Trabalhistas .....</b>	<b>20</b>
2.1. As Imperfeições do Mercado de Trabalho.....	20
2.1.1. Assimetrias Informacionais.....	21
2.1.2. Tendência à Competição Predatória.....	24
2.1.3. Insuficiência da Representação Coletiva dos Trabalhadores .....	24
2.1.4. Tributação .....	26
2.2. Propostas para a Reforma Trabalhista .....	27
2.2.1. Oferecer Opções para Demitir .....	28
2.2.2. Resultados Esperados.....	33
<b>3 - Radicalismo Gera Polêmica .....</b>	<b>34</b>

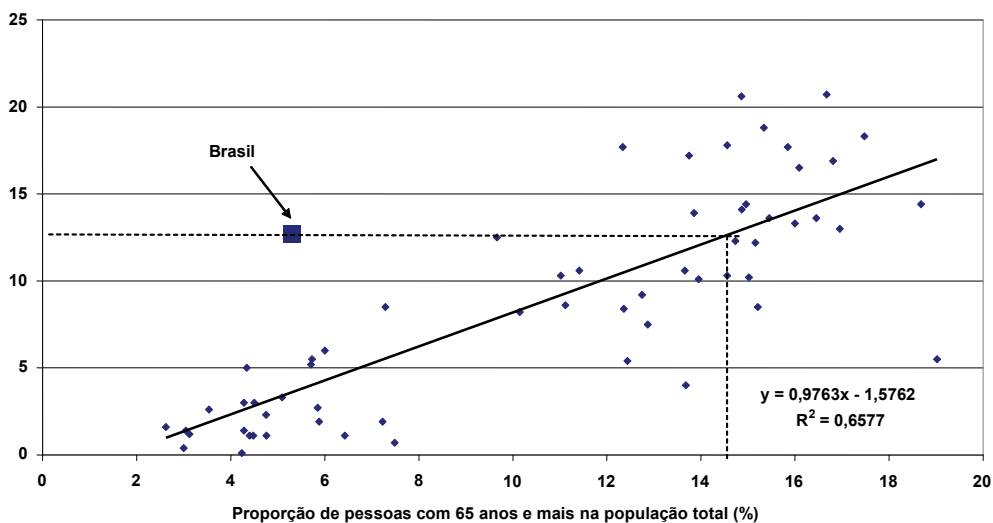
# 1. SIMPLIFICANDO A PREVIDÊNCIA SOCIAL

## 1.1 DIAGNÓSTICO

Em 2003, o Brasil gastou aproximadamente 12% do PIB para pagar aposentadorias e pensões. Como se sabe que isso é muito? Primeiro, porque esse nível de gasto faz do Brasil o campeão mundial de gastos com aposentadorias. O gráfico 1 mostra que nenhum país no mundo gasta tanto com seus aposentados. Neste gráfico há, basicamente, dois grupos de países. Um deles é constituído de países nos quais a proporção de idosos é pequena e a proporção dos gastos com aposentadoria também é pequena. No outro grupo, a proporção de idosos é grande e os gastos com aposentadorias também. A linha de tendência do gráfico 3 indica que cerca de 2/3 da variação nos gastos com aposentadorias é explicada pela variação da população de idosos. Quanto maior a proporção de idosos, maior o gasto público com estes cidadãos. O Brasil destoa bastante dessa regra. O país tem uma proporção pequena de idosos na população, mas gasta muito com aposentadorias. Os idosos constituem cerca de 5% da população total, mas gasta-se com aposentadorias como se eles representassem 15% da população total. Em suma, o Brasil gasta muito com aposentadorias, quando comparado com o resto do mundo.

**Gráfico 1**  
**População com 65 anos e mais e gastos com seguridade social**

Gastos com Seguridade Social como proporção do PIB (%)



O exame dos grandes números do gasto público brasileiro fornece um segundo critério para comprovar que se gasta muito com previdência social. A tabela 10 mostra que em 2004 as três esferas de governo arrecadaram 38,2% do PIB e gastaram 41,4% (portanto mais do que arrecadaram). O gasto está dividido em quatro categorias: benefícios previdenciários (11,7% do PIB),

outros gastos de custeio (20,7%), investimentos (1,9%) e juros nominais (7,1%). A última coluna é bastante ilustrativa: de cada R\$100 que o governo gasta, R\$17 vão para pagar juros, R\$28 para pagar aposentadorias e R\$50 para os demais gastos de custeio e R\$5 para investimentos. Ou seja, apenas 55% do gasto público se destina às funções básicas do Estado: o custeio da Educação, da Saúde, da Segurança, da Justiça, do Transporte, e etc. e para o investimento na infra-estrutura. O gasto excessivo com as aposentadorias obriga o governo a arrecadar muito e, ao mesmo tempo, desvia recursos que poderiam ser utilizados para outras finalidades, para financiar a Previdência Social. Os números falam por si e estão expostos na tabela 1.

**Tabela 1**  
**Receita e Gasto da Administração Pública no Brasil\* – 2004**

	R\$ bilhões	% PIB	Distribuição do gasto
<b>1. Receita total</b>	<b>674,8</b>	<b>38,2</b>	
Receita Tributária	648,2	36,7	
Outras Receitas	26,6	1,5	
<b>2. Gasto público total</b>	<b>730,5</b>	<b>41,4</b>	<b>100</b>
Benefícios previdenciários	206,1	11,7	28
Outros Gastos de Custeio	366,1	20,7	50
Investimentos	32,9	1,9	5
Juros Nominais	125,4	7,1	17
<b>3. Resultado Nominal (1-2)</b>	<b>-55,8</b>	<b>-3,2</b>	

\*exclui estatais

Além de gastar muito com as aposentadorias, o Brasil gasta mal. A tabela 2 mostra a má qualidade do gasto previdenciário. Os beneficiários do INSS são cerca de 23 milhões e recebem, em média, R\$ 5.660 por ano. Os funcionários públicos inativos ou pensionistas são apenas 3 milhões e recebem em média R\$ 25.300 por ano, cinco vezes mais que os beneficiários do INSS. Em suma, o trabalhador coberto pelo INSS se aposenta, em média, com R\$ 435 por mês e o funcionário público com R\$ 1.946 por mês. O total de gastos com aposentadorias em 2004 foi R\$ 206,1 bilhões. Aproximadamente 37% desses gastos foram usados para pagar benefícios dos 3 milhões de funcionários públicos inativos (apenas 12% do total dos inativos). Os demais 63% dos gastos previdenciários foram para pagar os benefícios dos inativos do INSS, que são 23 milhões (88% do total de inativos). A diferença de tratamento que os dois grupos recebem é evidente e muito grande.

As duas últimas linhas da tabela 2 permitem mais uma avaliação da qualidade do gasto público. No total, em 2004 o país gastou R\$ 206,1 bilhões com seus 26 milhões de inativos. Em média, cada aposentado brasileiro recebeu naquele ano a quantia de R\$ 7.930. Por outro lado, as três esferas de governo em 2004 gastaram R\$ 399 bilhões para financiar os serviços que o Estado ofereceu aos 182 milhões de brasileiros. Em média, portanto, cada brasileiro recebeu do governo R\$ 2.197, ou seja, apenas 28% do valor médio recebido por cada aposentado. São números eloquentes, que mostram a que ponto chegou a enorme distorção no gasto com as aposentadorias.

As conclusões são diretas: (a) o Brasil distribui muito desigualmente o gasto previdenciário entre os beneficiários do INSS e os funcionários públicos; (b) o Brasil gasta muito com aposentadorias quando se compara este gasto com os demais gastos do Estado; e finalmente, (c) o Brasil gasta muito com aposentadorias, quando se compara esses gastos com os demais países.

Em síntese, o Brasil gasta muito com a Previdência Social. Esta afirmação simples e sem rodeios resume a questão e vai direto ao ponto. A magnitude dos gastos com as aposentadorias e pensões é muito grande para o estágio de desenvolvimento em que o Brasil se encontra. Não é exagero dizer que a Previdência Social no Brasil é primordialmente um problema fiscal. Ou antes, é **O** problema fiscal do país.

**Tabela 2**  
**Qualidade do gasto público: aposentadorias INSS e dos funcionários públicos e demais gastos - 2004**

Categoria de gastos	R\$ (bilhões)	Número de beneficiários (milhões)	Valor médio Anual (R\$)
Benefícios previdenciários do INSS	130,2	23	5.660
Benefícios previdenciários – func. públicos	75,9	3	25.300
<b>Benefícios previdenciários -Total</b>	<b>206,1</b>	<b>26</b>	<b>7.930</b>
<b>Demais gastos de custeio e investimento</b>	<b>399</b>	<b>182</b>	<b>2.197</b>

Por que se chegou a este ponto? Por diversas razões. A mais importante de todas é a precocidade da aposentadoria no Brasil. No caso do INSS, não há idade mínima para se aposentar. No caso dos funcionários públicos, em 1998 foi instituída a idade mínima de 53 anos para homens e 48 anos para mulheres. Em 2003, a idade mínima foi estendida para 60 e 55 anos, respectivamente. Tanto em 1998 como em 2003, a instituição da idade mínima de aposentadoria foi acompanhada de uma regra de transição, que retardou a plena vigência da nova regra. Como o INSS não impõe uma idade mínima e os funcionários públicos têm uma idade mínima relativamente baixa, a idade média ao se aposentar no Brasil está, hoje, em torno dos 55 anos. Um agravante da inexistência de idade mínima no INSS e da reduzida idade mínima para os funcionários públicos é a diferença de tratamento concedida às mulheres. Estas adquirem o direito de se aposentar cinco anos antes dos homens mas são mais longevas que estes. Uma professora do ensino público, por exemplo, que pode se aposentar antes dos 50 anos, pode ter um período de inatividade maior que o período de atividade. A combinação de aposentadorias precoces de homens e principalmente de mulheres, com o aumento da expectativa de vida tem um impacto enorme nas contas da Previdência. Os inativos brasileiros deixam de contribuir muito cedo, vivem cada vez mais e recebem benefícios por um período de tempo cada vez maior.

A segunda razão é a já apontada **generosidade dos legisladores para com os funcionários públicos**. Para os servidores públicos brasileiros, o valor do benefício de aposentadoria é igual ao último salário integral. E, uma vez na inatividade, os servidores têm direito aos mesmos

reajustes salariais dos seus colegas ativos. Para se avaliar a generosidade dessa regra, basta lembrar que se costuma classificar os sistemas de aposentadoria em duas categorias: contribuição definida e benefício definido. No sistema de **contribuição definida**, os indivíduos contribuem com um valor determinado (em geral uma porcentagem da sua renda) e, ao se aposentar recebem o montante capitalizado de suas contribuições. Neste sistema, o valor do benefício depende do tempo de contribuição, do valor da contribuição, do rendimento auferido durante o período contributivo e da expectativa de vida ao se aposentar. No sistema de **benefício definido**, o valor do benefício é determinado quando o indivíduo começa a contribuir e independe da sua contribuição. Se o montante acumulado não for suficiente para cobrir o benefício prometido, a entidade patrocinadora (normalmente a empresa onde o indivíduo trabalha) cobre a diferença. Este sistema está hoje em desuso, em razão dos enormes passivos que ele cria para as entidades patrocinadoras, devido ao aumento da expectativa de vida dos beneficiários, que não é previsto corretamente desde o início. Hoje em dia, as empresas abandonaram o sistema de benefício definido e adotaram o da contribuição definida, pois este é, por definição, atuarialmente e financeiramente equilibrado. Mas o Brasil inventou para seus funcionários públicos um sistema que não é de contribuição definida (porque o valor do benefício não guarda nenhuma relação com as contribuições acumuladas), nem de benefício definido (porque o valor do benefício depende das regras de reajustes salariais dos ativos). O nome apropriado para este sistema seria sistema de benefício indefinido. Se o sistema de **benefício definido** tende a se desequilibrar devido ao aumento da expectativa de vida dos beneficiários, o que dizer do sistema de benefício indefinido?

A Constituição de 1988 regularizou a situação de centenas de milhares de funcionários públicos admitidos no serviço sem concurso e contratados sob regimes genericamente denominados como “precários”. Os constituintes na prática efetivaram todos estes indivíduos dando-lhes os mesmos direitos que teriam se tivessem ingressado por concurso público e tivessem sido efetivados. Além disso, os constituintes determinaram que para se aposentar, o funcionário público poderia contar o tempo de serviço exercido fora do funcionalismo, mesmo que não tivesse contribuído para nenhum sistema de aposentadoria. Nos anos seguintes, ao longo da década de 1990, centenas de milhares de funcionários públicos adquiriram o direito de se aposentar e se aposentaram com proventos integrais (paridade) e com direito aos mesmos reajustes dos servidores ativos (paridade).

A terceira razão para se ter chegado a este nível de gastos é a existência de benefícios de caráter assistencial, que têm representado volumes significativos e crescentes nos gastos previdenciários. O mais importante deles é a chamada aposentadoria rural, a que os trabalhadores rurais têm direito, independentemente de terem ou não terem contribuído para o INSS. A aposentadoria rural era um programa relativamente pequeno, até 1988. O valor do benefício era de meio salário mínimo e cada família podia receber apenas um benefício. A pensão do cônjuge era de apenas 30% do salário mínimo e a idade para adquirir o direito à aposentadoria rural era de 65 anos (60 para as mulheres). Com a nova Constituição, o valor do benefício e da pensão passou para um salário mínimo, deixou de haver a limitação familiar para a concessão de benefícios e o requisito de idade foi reduzido para 60 anos (55 para as mulheres). Os benefícios rurais, portanto, estão concentrados no valor de 1 salário mínimo: em dezembro de



2003, quando o salário mínimo valia R\$ 240, o valor médio dos benefícios rurais era R\$ 241 (tabela 3). Naquele mês, cerca de 1/3 dos beneficiários do INSS eram rurais e o gasto com eles representava cerca de 20% do total dos gastos. É amplamente documentado o fato de que a aposentadoria rural representa uma fonte de renda importantíssima para um grande número de municípios pequenos em regiões menos desenvolvidas. Como nos últimos 10 anos o Brasil tem adotado a política de aumentos reais anuais no Salário Mínimo, o gasto com os benefícios rurais tem crescido aceleradamente.

O trabalhador urbano, por sua vez, pode receber um benefício semelhante, resultante da **aposentadoria por idade**, desde que comprove ser pobre e ter 67 anos (62 para as mulheres). Estes benefícios foram regulamentados definitivamente na Lei Orgânica da Assistência Social e recebem a designação genérica de **LOAS**: dos 14.822.661 benefícios urbanos mostrados na tabela 12, 1.701.240 são LOAS.

**Tabela 3**  
**Quantidade de benefícios, gastos e valor médio dos**  
**benefícios urbanos e rurais em manutenção (Dez/2003)**

Categoria	Benefícios		Gastos no mês		Valor médio (R\$)
	Número	%	R\$ milhões	%	
Urbanos	14.822.661	68	86.536	81	498
Rurais	7.029.024	32	20.598	19	241
Total	21.851.685	100	107.135	100	415

Fonte: MPS

Em suma, as três principais causas do excessivo gasto previdenciário no Brasil são: a idade precoce da aposentadoria conjugada com o envelhecimento da população; a generosidade nas regras da aposentadoria dos funcionários públicos e a vinculação de grande parte da despesa do INSS ao salário mínimo. Para fazer frente a tantos fatores pressionando o lado dos gastos, o que o governo tem feito? O Estado não consegue extrair da folha de salários receitas suficientes. No caso do INSS, as contribuições sobre a folha de pagamento cobriram em 2004 apenas 72% das despesas com benefícios previdenciários. No caso dos funcionários públicos (dos três níveis de administração), a arrecadação atingiu entre 1/4 e 1/3 dos gastos (tabela 4)<sup>1</sup>.

1 - Os dados de contribuição do servidor público apresentam divergência com os da tabela 3: ambos são estimativas, feitas por fontes diferentes.

**Tabela 4**  
**Arrecadação e gastos com aposentadorias - 2004**

	INSS		Funcionários Públicos		Total	
	R\$ bilhões	% PIB	R\$ bilhões	% PIB	R\$ bilhões	% PIB
Contribuições	93,8	5,3	18,7	1,1	112,5	6,4
Benefícios	130,2	7,4	75,9	4,3	206,1	11,7
Déficit	36,4	2,1	57,2	3,2	93,6	5,3

Fonte: IBGE/PNAD; Ministério da Previdência Social; INSS, "Boletim Estatístico da previdência Social", vol.9 nº 12.

Elaboração e estimativas dos autores

Para fazer face a esse gigantesco rombo, o Estado brasileiro foi criando as chamadas "contribuições sociais", um tipo de receita que a Constituição formalmente não considera como impostos e que o Executivo não precisa repartir com estados e municípios. O resultado de tudo isso é conhecido: (a) uma enorme tributação sobre a folha de pagamentos no setor formal na forma de contribuições cobradas pelo INSS do empregado e do empregador; e (b) uma enorme carga de tributos indiretos, reconhecidamente regressivos, na forma das conhecidas CSLL, COFINS e congêneres, para financiar a Seguridade Social (basicamente as despesas com aposentadorias).

Computando-se os dois segmentos, INSS e funcionários públicos, a arrecadação sobre a folha cobriu apenas 54% dos gastos e os outros 46% foram cobertos pelo Tesouro Nacional (por meio das receitas das contribuições sociais e de aportes diretos). A diferença entre contribuições e benefícios foi de 5,3% do PIB, para uma despesa total de 11,7%. Ou seja, os gastos com aposentadorias são grandes e têm pouca relação com as contribuições sobre os salários. O Estado brasileiro já arca diretamente com grande parte do seu financiamento, valendo-se para isso basicamente de tributos indiretos.

O país precisa permanecer nessa situação? Há alguma justificativa para se conviver com esse sistema tão ineficiente e injusto? Por quanto tempo o país suportaria os impactos aloca-tivos dessa tributação excessiva e os efeitos distributivos desse tratamento desigual entre brasileiros? O próximo item apresenta os resultados de uma simulação dos gastos previdenci-ários nas próximas décadas e também uma sugestão de reforma que poderia aliviar as contas públicas e introduzir mais equidade no tratamento dos inativos.

## 1.2. DOIS CENÁRIOS

Para olhar mais à frente, foram construídos dois cenários. O primeiro, a partir da hipótese de que não será feita nenhuma mudança no sistema de aposentadorias. Permanece o INSS como está e permanece o regime dos funcionários públicos da mesma forma como é hoje (agosto de 2005). O segundo, é construído a partir da hipótese de que será feita uma reforma profunda na Previdência Social, descrita a seguir.

## 1.2.1. A PROPOSTA DE REFORMA

Para os atuais inativos, reconhece-se o direito adquirido de seus benefícios, que seriam mantidos. Para os atuais ativos e para os próximos entrantes no mercado de trabalho, porém, os dois regimes – INSS e funcionalismo público – seriam unificados. O novo modelo teria as seguintes características:

(a) Novo conceito: renda básica dos idosos (RBI). O benefício de aposentadoria financiado pelo Estado (INSS e Funcionários Públicos) é substituído pelo benefício denominado “Renda Básica dos Idosos”. A renda básica dos idosos é uma renda vitalícia, paga pelo Estado, até o falecimento do cidadão. Não se transfere para o cônjuge ou para os dependentes.

(b) Regra geral. Todos os brasileiros têm direito à renda básica dos idosos, ao completar 65 anos de idade. O valor da RBI é igual a 1/3 da renda per capita do ano anterior, equivalente hoje aproximadamente a 1 salário mínimo. Este direito aplica-se a todos, tanto aos que contribuíram como aos que não contribuíram durante sua vida ativa. Os que contribuíram, porém, têm direito a um benefício maior, o benefício de transição. Não há distinção entre homens e mulheres.

(c) Atuais inativos. Permanecem com os direitos adquiridos atuais, inclusive para os cônjuges sobreviventes (pensão).

(d) Regra de transição para os atuais ativos: Os indivíduos atualmente ativos poderão se aposentar somente aos 65 anos. Ficam desobrigados de contribuir a partir da entrada em vigor da reforma tributária. Quando se aposentarem, terão direito ao “benefício de transição” (BTR), cujo valor poderá ser igual a 1/3 da Renda Per capita (RPC) até o máximo de 1 RPC. Não haverá distinção entre homens e mulheres.

(e) Forma de cálculo do BTR para os atuais ativos (valor máximo: 1 RPC)

$$BTR = (n/480) \cdot (k) + [(480-n)/480] \cdot (RPC/3), \quad k = f(w)$$

n = número de meses de contribuição (máximo 480)

k = coeficiente que depende do salário médio de contribuição

w = salário médio de contribuição (média aritmética corrigida de todos os salários mensais de contribuição)

Valores do coeficiente k:

para  $w = 0$

$k = 0$  (não contribuintes)

$0 < w \leq 2/3 \text{ RPC}$

$k = 2/3 \text{ RPC}$

$2/3 \text{ RPC} < w \leq 1 \text{ RPC}$

$k = w$

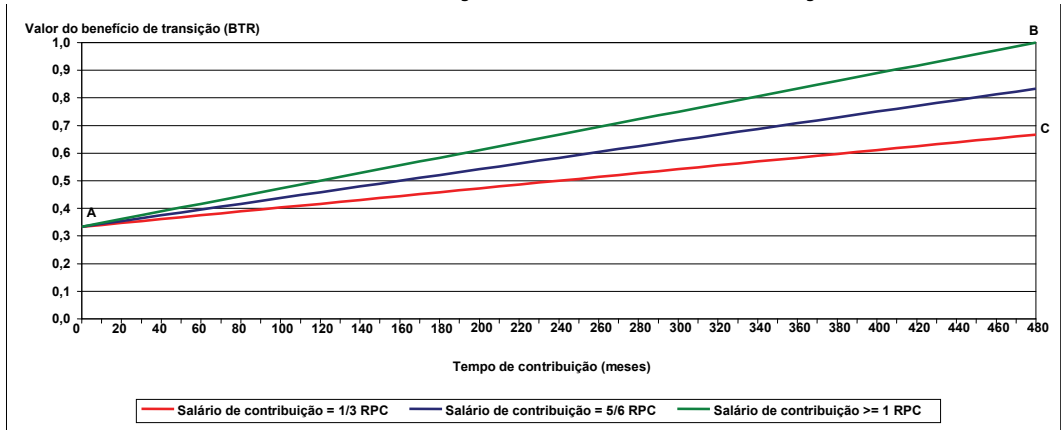
$w > 1 \text{ RPC}$

$k = 1 \text{ RPC}$

Para operacionalizar a reforma, no dia em que começar sua vigência cada trabalhador em atividade contará o tempo de contribuição para o respectivo sistema de aposentadoria a que estiver vinculado. O tempo remanescente para completar 40 anos de contribuição e/ou 65 anos será então contado a partir desse dia.

Todos se aposentam aos 65 anos, homens e mulheres. O gráfico 2 mostra os valores dos benefícios de transição (BTR) segundo três valores de salário de contribuição, expressos em renda per capita (RPC): 1/3 RPC (BTR = 2/3 RPC), 5/6 RPC (BTR = 5/6 RPC) e 1 RPC ou mais (BTR = 1 RPC). Indivíduos que nunca tenham contribuído recebem apenas o benefício básico, a RBI, no valor de 1/3 RPC. O valor do benefício de transição de cada indivíduo será algum ponto dentro da região delimitada pelo triângulo ABC, no gráfico 2.

**Gráfico 2**  
**Valor do Benefício de Transição (BTR) segundo o tempo de contribuição e o salário de contribuição**



(f) Novos trabalhadores: Até a implementação da reforma tributária, os novos entrantes no mercado de trabalho deverão contribuir, pelas mesmas regras atuais, para o sistema previdenciário unificado. Caso sejam assalariados, seus empregadores também contribuirão, até que a reforma tributária seja implementada, quando então as contribuições de ambos serão extintas. Estes trabalhadores terão direito apenas ao benefício renda básica para os idosos, aos 65 anos de idade<sup>2</sup>.

(g) Pessoas não economicamente ativas. A única condição para obter a RBI é completar a idade de 65 anos. Portanto esse benefício é estendido não apenas às pessoas que trabalharam informalmente sem contribuir, mas também àquelas que nunca trabalharam. Esse benefício é concedido como parte da reforma dos benefícios da previdência, isto é, antes mesmo da implementação da reforma tributária.

(h) Aposentadoria: Decorre de poupança individual. Os empregados do setor privado pouparam compulsoriamente por meio do FGTS, que passaria a ser ao mesmo tempo um Seguro-Desemprego e um Fundo de Aposentadoria capitalizado. Os funcionários públicos passam a ter direito ao FGTS, a ser recolhido em contas na Caixa Econômica Federal (CEF). Portanto,

2 - A continuidade das contribuições previdenciárias dos novos entrantes no mercado de trabalho, ainda que tenham apenas o benefício da RBI quando atingirem a velhice, explicita o fato de que as contribuições dos ativos financiam os beneficiários do sistema atual e não constituem poupança para sua futura aposentadoria.

assim como hoje as empresas recolhem o FGTS de seus empregados, a administração pública também passa a recolher 8,5% do salário, depositando na conta vinculada do FGTS na CEF. Quando desempregado, o trabalhador pode sacar até seis parcelas mensais (com teto de 5/6 RPC) na sua conta de FGTS. O saldo remanescente é acumulado ao longo do ciclo de vida, até os 65 anos, quando se transforma em pecúlio, que gera renda mensal até a morte. Portanto, o saque do FGTS poderia ocorrer apenas em duas situações: (a) desemprego (seis saques mensais de até 5/6 RPC); e (b) aposentadoria (na forma de pecúlio).

Quando a reforma tributária for implementada, as contribuições à previdência são extintas, tanto as atualmente pagas ao INSS quanto as pagas pelos servidores públicos; os benefícios atuais e futuros serão financiados pelos recursos gerais do orçamento público. Sem a contribuição para o INSS (no caso dos trabalhadores do setor privado e de seus empregadores) ou para a administração pública (no caso dos funcionários públicos), os salários líquidos dos trabalhadores deverão se ajustar em um novo patamar de equilíbrio, possivelmente maior que o atual. Livres das pesadas contribuições atuais, os indivíduos poderão complementar sua aposentadoria com um terceiro benefício, filiando-se voluntariamente a sistemas de aposentadoria complementar.

## 1.2.2. OS DOIS CENÁRIOS

Para construir a estimativa de gastos com aposentadorias para as próximas décadas, foi utilizada a pesquisa PNAD/IBGE do ano de 2001. Projetaram-se estatisticamente as rendas de todos os indivíduos, e aplicaram-se a eles as regras dos respectivos sistemas de aposentadorias. Calculou-se com quanto cada um contribuirá ano a ano, quando cada um se aposentará, e quanto cada um receberá de benefícios, até morrer, com base nas respectivas expectativas de vida. Incluíram-se no cálculo as pensões dos cônjuges que sobrevivem e também as aposentadorias e pensões dos atuais ativos, quando se aposentarem. Somando os resultados de todos os indivíduos, estimou-se a arrecadação sobre a folha e a despesa com benefícios ano a ano, para os próximos sessenta anos. Esses cálculos foram então ajustados para 2004, que representa o ano zero nas simulações.

Esta metodologia permite calcular ano a ano tanto a arrecadação sobre a folha quanto os gastos com os benefícios, separadamente, para os atuais inativos e para os futuros inativos (hoje ativos). Permite também calcular ano a ano a arrecadação e os gastos do INSS e do funcionalismo público. Permite também simular os dois cenários já mencionados, (a) a manutenção do atual sistema e (b) a reforma. Os gráficos de 5 a 8 apresentam os resultados das simulações, apenas para os gastos com benefícios. As simulações das contribuições não são apresentadas porque o foco deste texto é exatamente nos gastos, e não no seu financiamento. Os resultados estão expressos em porcentagem do PIB, que por hipótese cresce a uma taxa de 3% ao ano<sup>3</sup>.

---

3 - Foram também estimados resultados com diferentes taxas de crescimento do PIB, desde 0% até 5% ao ano. Naturalmente, dada a projeção da população, quanto maior a taxa de crescimento do PIB, menor o gasto expresso em porcentagem do PIB.

Os gráficos 3, 4 e 5 apresentam as simulações no cenário da não-reforma. Se nada for feito na área da Previdência Social, o país continuará gastando cerca de 7% do PIB com os benefícios do INSS nos próximos 15 anos (gráfico 3) e cerca de 4% do PIB com os benefícios dos funcionários públicos também nos próximos 15 anos (gráfico 4). Considerando os dois sistemas em conjunto, o comprometimento de gastos para os próximos 15 anos continuará na faixa dos 10% a 12% do PIB (gráfico 5). Os três gráficos mostram que as despesas com os atuais inativos caem ano a ano, à medida que estes e os cônjuges falecem. Mas, ao mesmo tempo, crescem as despesas com os atuais ativos, à medida que estes se aposentam. A combinação dos dois movimentos mantém a despesa com aposentadorias nos atuais níveis por mais 15 anos. Portanto, se nada for feito, o país continuará a sofrer a pressão fiscal das aposentadorias por uma década e meia. A retomada do crescimento econômico ficaria comprometida por muito tempo ainda.

Com a reforma, mostrada no gráfico 8, a despesa com as aposentadorias dos atuais inativos não se altera em relação ao cenário sem reforma, porque seus direitos são mantidos inalterados. Mas a despesa dos atuais ativos diminui em relação ao cenário sem reforma: no 15º ano ela se reduz de 6% do PIB (sem reforma) para 4% do PIB (com a reforma). A despesa com os demais idosos - que são os novos beneficiários da RBI não atendidos pelo sistema atual porque nunca participaram do mercado de trabalho - alcança perto de 0,5% do PIB. No 15º ano após a reforma, mesmo atendendo um universo maior de beneficiários, a despesa total alcança menos de 9% do PIB, contra mais de 10% no cenário sem modificações.

Como se vê, mesmo fazendo uma reforma radical como a proposta aqui apresentada, o País precisará de uma década para reduzir os gastos previdenciários em 1/3, dos atuais 12% para 9% do PIB. No longo prazo, esgotados os benefícios do sistema atual, a despesa com a Renda Básica do Idoso depende apenas da participação das pessoas com idade de 65 anos ou mais na população total; pelas projeções demográficas disponíveis, estima-se que a despesa total desse benefício se estabilize ao redor de 7% do PIB<sup>4</sup>.

É um ajuste lento. Para fazer um ajuste mais rápido, o País teria que reduzir o valor dos benefícios dos atuais inativos, alterando direitos adquiridos. Essa possibilidade não é contemplada neste trabalho. Mas as despesas com aposentadorias podem diminuir em um ritmo mais rápido do que as simulações permitem prever. Ocorre que o anúncio da reforma provocaria um impacto muito positivo na percepção dos agentes econômicos. Seria um forte sinal de que o País estaria finalmente encontrando uma solução de longo prazo para o problema. A confiança no País aumentaria e os investimentos tenderiam a aumentar, acelerando o crescimento do PIB e reduzindo a proporção dos gastos com as atuais aposentadorias em relação ao PIB. Seria assim possível que em um prazo relativamente curto, talvez quatro ou cinco anos, a magnitude fiscal do problema da Previdência Social se reduzisse consideravelmente.

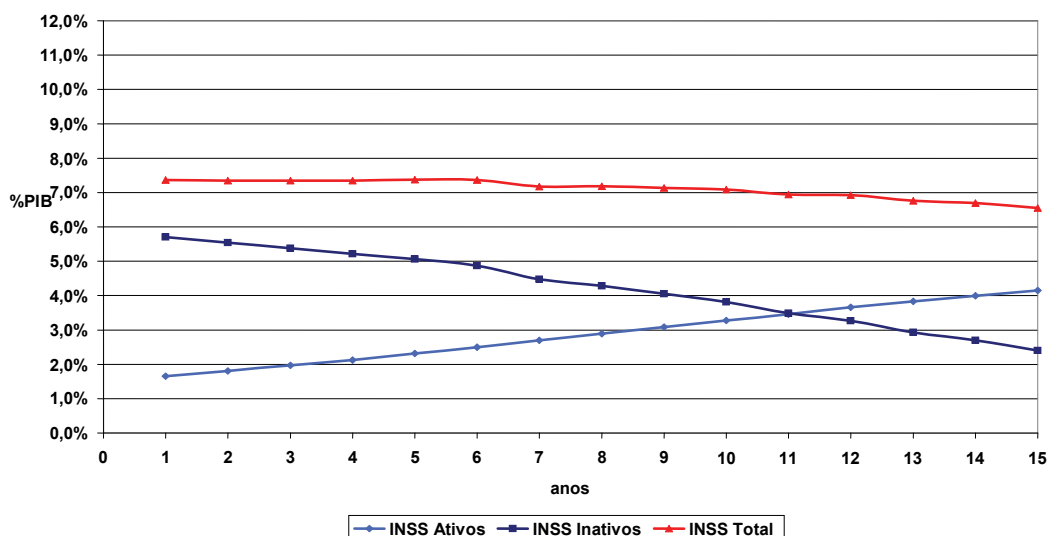
---

4 - Em meados da metade deste século, as pessoas com 65 anos ou mais de idade constituirão perto de 20% da população total

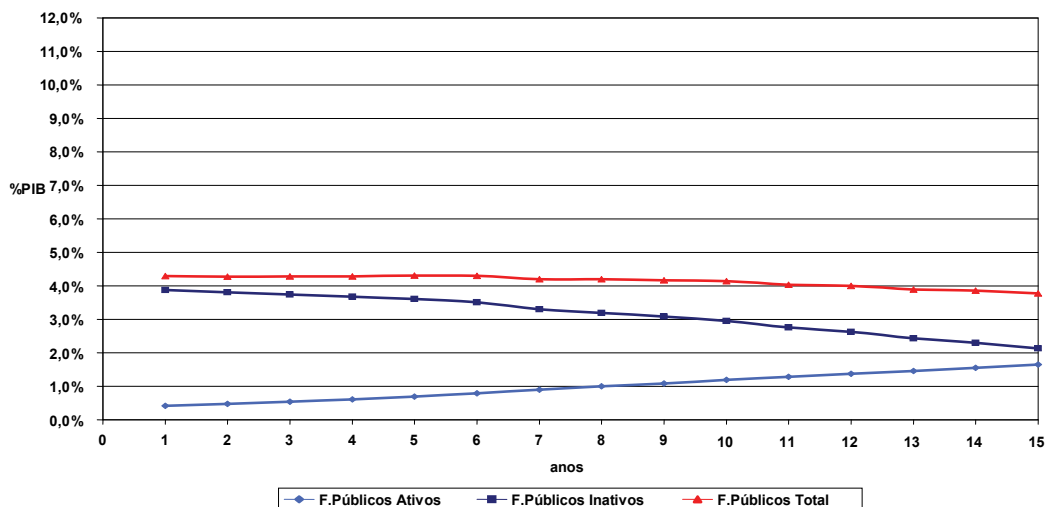
### 1.3.IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA PROPOSTA

A proposta designada tem diversos aspectos positivos, que a qualificam como capaz de resolver vários problemas estruturais do atual sistema de Previdência Social. O primeiro é que ela iguala todos os brasileiros na questão da assistência do Estado aos idosos. Todos teriam o direito a exatamente o mesmo benefício, independentemente de qual tenha sido sua inserção no mercado de trabalho. O sistema público não ofereceria mais “aposentadoria”, passando a oferecer a Renda Básica dos Idosos. O único requisito seria a idade: todos teriam direito à RBI aos 65 anos.

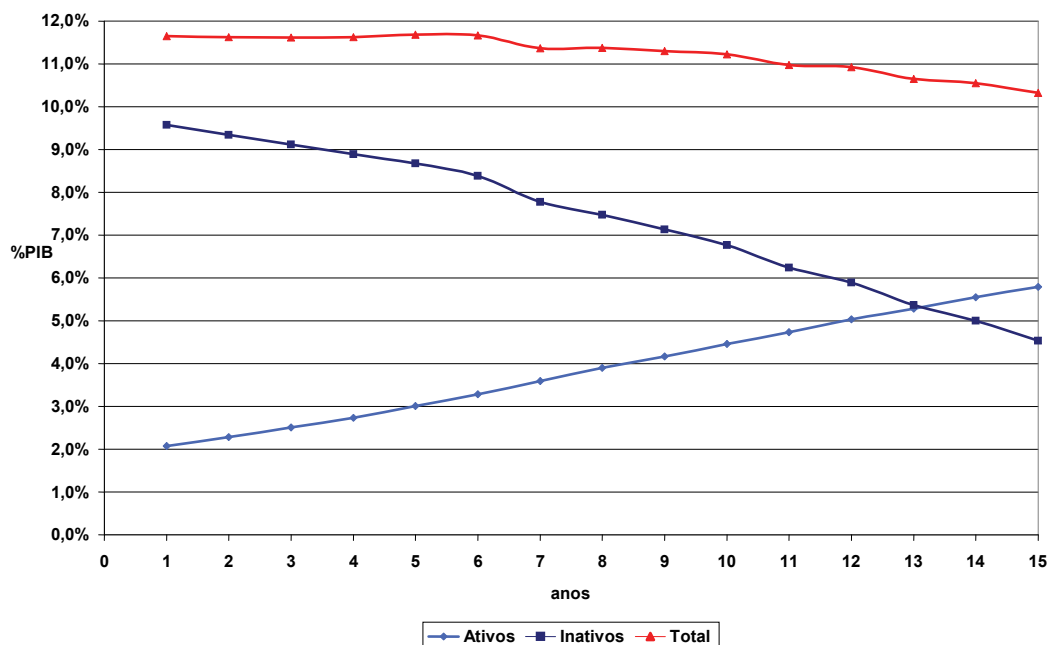
**Gráfico 3**  
**Benefícios pagos pelo INSS, sem reforma**  
**(crescimento do PIB a 3% a.a.)**



**Gráfico 4**  
**Benefícios dos servidores públicos, sem reforma**  
**(crescimento do PIB a 3% a.a.)**

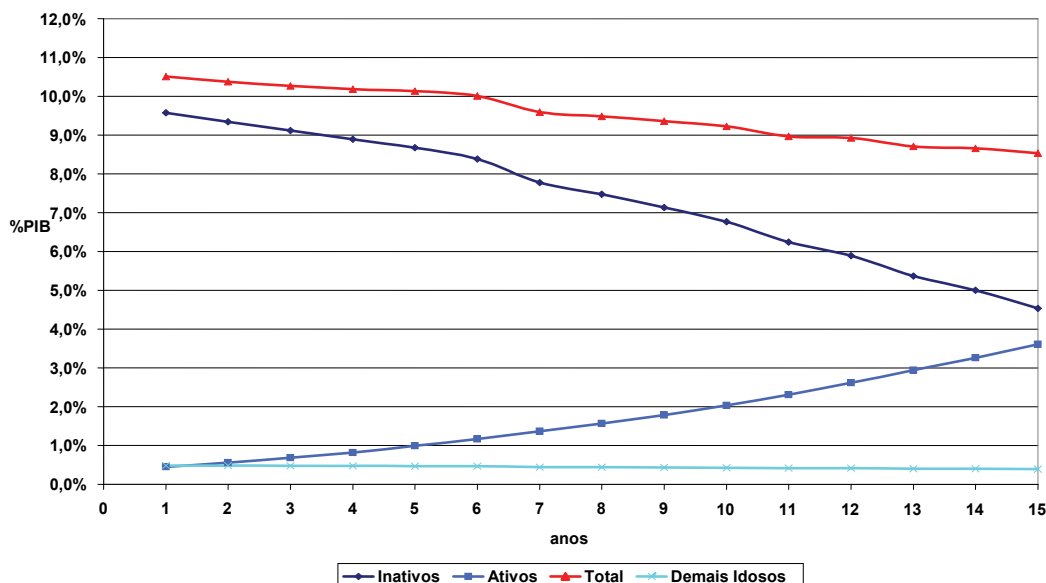


**Gráfico 5**  
**Benefícios pagos pelo INSS e aos servidores públicos, sem reforma**  
**(crescimento do PIB a 3% a.a.)**





**Gráfico 6**  
**Benefícios Previdenciários Totais com a Reforma**  
**(crescimento do PIB a 3% a.a.)**



A segunda vantagem da reforma proposta é que ela teria um sistema muito mais simples e transparente de financiamento: os recursos **viriam diretamente do Tesouro** e não mais de arrecadações específicas sobre a folha de salários, o lucro das empresas ou o faturamento. Os atuais impactos da taxação da folha de salários e das chamadas contribuições sociais sobre os mercados simplesmente desapareceriam. O País saberia que a despesa com a assistência aos idosos seria simplesmente uma função da proporção destes na população total. E teria que destinar uma fração correspondente do orçamento público para este gasto.

Terceiro, haveria uma melhora na distribuição da renda entre os aposentados. Sem fazer reforma na Previdência a situação é a seguinte: os 10% de beneficiários que têm os maiores benefícios se apropriam de 34% de todo o gasto. Os 60% com os menores benefícios se apropriam da mesma proporção. Ou seja, o Estado brasileiro dá a 60% dos aposentados mais pobres a mesma quantia que dá aos 10% mais ricos. Dez anos depois de feita a reforma, a situação mudaria dramaticamente: os 10% mais ricos se apropriariam de 15% do gasto e os 60% mais pobres receberiam 46% do gasto. Depois de algumas décadas, quando tivessem desaparecido todos os atuais inativos e os atuais ativos, e quando os beneficiários fossem apenas os cidadãos com 65 anos de idade ou mais, a distribuição da RBI seria igualitária, todos estariam recebendo exatamente o mesmo valor. Teriam desaparecido os benefícios dos atuais inativos bem como os benefícios de transição para os atuais ativos (tabela 5 e gráfico 7). Enfim, a reforma iniciaria um claro movimento em direção a melhorar o perfil da distribuição da renda entre os brasileiros idosos.

Quarto, os brasileiros que nunca trabalharam - basicamente as donas de casa - teriam **assistência do Estado** na velhice, sem ter que comprovar nada, apenas a idade de 65 anos.

Quinto, e mais importante, para a grande maioria dos trabalhadores que é constituída pelo contingente que ganha até 3 salários mínimos (que atualmente equivale a 1/3 RPC), a Reforma é ou neutra ou favorável. Ela reduz os benefícios de aposentadoria apenas para os que têm renda maior que 3 salários mínimos, ou seja, para apenas 10% dos trabalhadores, aproximadamente. Mesmo assim, estes **trabalhadores deixariam de sofrer os descontos sobre seus salários** que hoje sofrem e seus **empregadores deixariam de recolher contribuições patronais**. É muito provável que o mercado ajuste os salários para cima, reduzindo assim os impactos negativos nas expectativas de direitos.

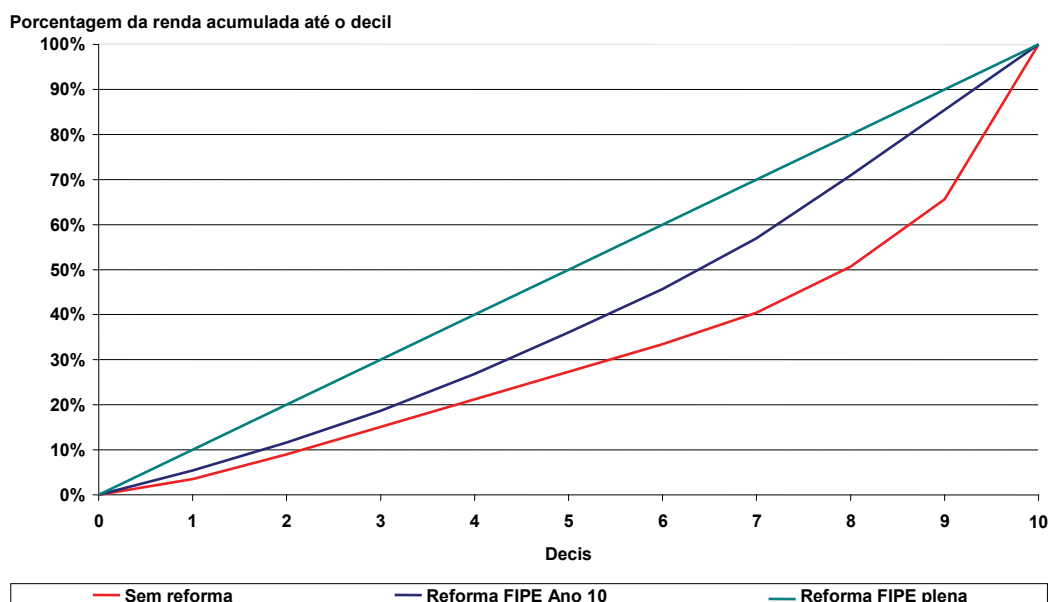
A reforma cria um sistema de **aposentadoria com três pilares**. O primeiro, é o benefício Renda Básica dos Idosos, benefício universal e não contributivo. O segundo, é o atual FGTS, que seria transformado para cumprir duas funções, a de seguro-desemprego e a de Fundo de Aposentadoria capitalizado. Por ser compulsório, o FGTS permaneceria sob a guarda do Estado, como hoje. Cada contribuinte continuaria tendo sua conta individual, mas somente poderia fazer saques quando desempregado, ou então na aposentadoria. O governo poderia utilizar os aportes do FGTS para colocar seus papéis de longo prazo, o que faria dele um instrumento muito interessante para financiar a dívida pública. Finalmente, o terceiro pilar é o plano de aposentadoria complementar, de caráter voluntário e capitalizado, do tipo contribuição definida. O cidadão pode escolher a instituição que vai administrar seus recursos, que formam um pecúlio para ser utilizado como complemento à renda de aposentadoria dos outros dois pilares. Este pilar consolidará e ampliará o mercado de poupanças de longo prazo, que requer regulamentação e monitoramento específicos por parte do governo.

Além de ser uma reforma previdenciária, seria o início de uma ampla transformação trabalhista, pois teria desonerado a folha de salários, criado um seguro-desemprego mais eficiente e dado um destino mais adequado aos recursos do FGTS.

**Tabela 5**  
**Distribuição dos benefícios de aposentadoria**  
**sem reforma e dez anos depois de feita a Reforma**

Decil	Sem reforma		Com Reforma (Ano 10)	
	Part. % do decil no total de benefícios	Part. % acumulada	Part. % do decil no total de benefícios	Part. % acumulada
1	3	3	5	5
2	5	9	6	12
3	6	15	7	19
4	6	21	8	27
5	6	28	9	36
6	6	34	10	46
7	7	41	11	57
8	10	51	14	71
9	15	66	15	85
10	34	100	15	100
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	

**Gráfico 7:**  
**Impacto distributivo da Reforma (no 10o. Ano)**  
**Renda de aposentadoria por decil**



## 2. SIMPLIFICANDO AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

### 2.1. AS IMPERFEIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO

Há basicamente duas visões opostas sobre o mercado de trabalho. Segundo uma delas, defendida por muitos empresários, o mercado deveria ser “livre” e desregulado. Para seus defensores mais extremados, não deveria haver legislação trabalhista nem sindicatos. Os salários deveriam ser determinados diretamente pelo jogo da oferta e da demanda de trabalho. Decorre desta visão a idéia da “flexibilização” das regras trabalhistas e, mais recentemente, a proposta da prevalência do negociado sobre o legislado. Decorre também desta visão a idéia de que excessos de regulamentação no mercado de trabalho inibem a criação de empregos.

A outra visão defende uma posição exatamente oposta: deve, sim, haver muita proteção ao trabalhador na forma de direitos garantidos em lei e também na forma de fortalecimento dos sindicatos. Para seus defensores, sem intervenção o mercado de trabalho é favorável à demanda (ou seja, às empresas). O trabalhador precisa ser protegido da exploração inerente ao jogo do mercado. Nesta visão, o emprego depende muito mais do nível de atividade econômica do que do custo do trabalho. Sendo assim, a regulação do mercado de trabalho não tem maiores implicações sobre o nível de emprego.

Talvez seja uma forma simplista de colocar o debate, mas, em linhas gerais, estes são os dois argumentos extremos. E neste debate se insere a discussão da Reforma Trabalhista no Brasil.

Este trabalho defende idéia equidistante das duas posições extremas. O argumento é simples: o mercado de trabalho precisa de regulação porque não é perfeito. Mas, a regulação deve ser inteligente e criativa, para que o mercado possa funcionar e sinalizar corretamente para os agentes econômicos.

Quando se diz que o mercado de trabalho não é perfeito, remete-se à existência de ao menos quatro imperfeições em qualquer mercado de trabalho, que são: (a) assimetrias de informação; (b) tendência à competição predatória da mão-de-obra; (c) insuficiência de representação coletiva dos interesses dos trabalhadores; e (d) tributação. As três primeiras tem origem no próprio funcionamento do mercado, enquanto a quarta, a tributação, decorre da intervenção governamental ao tributar o trabalho.

Os itens a seguir revelam a manifestação concreta dessas imperfeições e indica-se como o Brasil tem tentado corrigi-las.

## 2.1.1. ASSIMETRIAS INFORMACIONAIS

Um dos pressupostos para o funcionamento de qualquer mercado é a “livre informação”, ou seja, os agentes que participam do mercado precisam ter acesso completo às informações sobre preços e condições das trocas a custo zero. Este pressuposto é necessário para garantir que as decisões dos agentes econômicos sejam tomadas com conhecimento completo das condições do mercado e conduzam cada agente a maximizar seus benefícios. Trata-se de uma meta muito forte, que evidentemente não ocorre em nenhum mercado. O fato de o objetivo da informação completa não se verificar implica em que os mercados operam aquém do seu ponto ótimo. No caso do mercado de trabalho, nem os trabalhadores conhecem todas as ofertas de vagas, nem as empresas conhecem todos os candidatos a emprego. Para reduzir essa deficiência, os governos criam serviços de emprego, que têm a finalidade de facilitar os processos de busca de emprego e de candidatos.

Mas a assimetria informacional não se limita à fase anterior à contratação. Ao contrário, continua mesmo depois que a empresa já contratou o novo empregado. Quando o empregado começa a trabalhar na empresa, esta ainda desconhece seu verdadeiro potencial, ou para ficar na linguagem econômica, a empresa ignora saber a respeito da verdadeira produtividade do trabalhador. E este vai resistir e dificultar que a empresa conheça sua verdadeira produtividade, para não ser exigido no seu limite de esforço. A empresa precisa de algum tempo para seu novo colaborador. Por sua vez, o novo empregado não conhece a empresa onde está começando a trabalhar e também precisa de algum tempo para saber se vai se adaptar ao novo ambiente. Para abrandar essa deficiência isto vale, os sistemas de regulação prevêm o assim chamado período de experiência, durante o qual algumas normas e exigências são relaxadas. Por exemplo, tanto a empresa quanto o trabalhador podem desfazer o vínculo sem incorrer em custos de rescisão: no Brasil, o contrato de experiência pode darar até 90 dias.

A assimetria informacional prossegue mesmo depois do período de experiência. Quando o vínculo de emprego se torna permanente, persiste uma incerteza: o trabalhador nunca sabe se ou quando vai ser demitido. A empresa também não sabe se o trabalhador vai deixar o emprego e trocar de empregador. Evidentemente, em geral essa nova assimetria é muito mais ameaçadora para o trabalhador do que para a empresa. Por essa razão, os sistemas de regulação tendem a restringir o poder da empresa na demissão, ou então a impor custos para a demissão. A regulação da demissão é talvez a questão mais delicada da regulação do mercado de trabalho. Se as restrições forem muito severas, podem afetar até a decisão de investir. Se não houver nenhuma restrição à demissão, o mercado de trabalho pode se tornar muito conflituoso. Nos dois casos, o nível de atividade e a produtividade são negativamente afetados.

Em muitos países, as empresas não podem demitir, a não ser que justifiquem a demissão. Curiosamente, o Brasil é um país extremamente liberal na regulação da demissão. As empresas brasileiras são livres para demitir, mesmo sem uma justa causa. A demissão sem justa causa implica, porém, em dois tipos de indenização: (a) o aviso prévio de 30 dias, e (b) a multa do FGTS. O aviso prévio pode ser cumprido, mas as empresas brasileiras preferem indenizar o funcionário, ou seja, preferem pagar um salário e antecipar a demissão em um mês. A multa do FGTS

corresponde a 50% do valor acumulado dos depósitos feitos na conta do empregado durante a existência do respectivo vínculo de emprego. A cada mês, a empresa deposita o equivalente a 8,5% do salário na conta vinculada do empregado no FGTS. Ao demiti-lo, vai pagar uma multa equivalente 4,25% de cada salário pago ao mesmo empregado. Essa multa é, portanto, proporcional ao valor do salário e à duração do vínculo. Quanto maior o salário e mais antigo o vínculo, tanto maior o valor da multa. Cada ano de vínculo implica em uma multa de 51% do salário na demissão (desconsiderando os depósitos referentes ao décimo terceiro salário). Se a iniciativa da demissão for do empregado, não há multa para a empresa. Se a demissão ocorrer durante o período de experiência, a empresa não precisa dar o aviso prévio nem pagar a multa do FGTS.

Muitos empresários se queixam do custo da demissão no Brasil. Eles gostariam de continuar a ter a liberdade de demitir e de não ter que pagar as duas indenizações. Afinal, a demissão é cara ou é barata no Brasil? Como este aspecto é polêmico, vale a pena analisá-lo com mais detalhe.

Para examinar a questão, imagine-se uma empresa que contrata um empregado por um salário igual a 100 e o demite depois de cinco anos. A indenização total será a soma de um salário de aviso prévio e 2,55 salários referentes à multa do FGTS. No total, a empresa terá que desembolsar 3,55 salários para demitir. Se esta empresa tivesse contratado cinco empregados sucessivamente e cada um deles tivesse permanecido no emprego durante um ano, ela teria que desembolsar 1,51 salários em cada demissão, totalizando 7,55 salários. Se contratasse sucessivamente 10 empregados e cada um permanecesse seis meses no emprego, teria que fazer dez demissões ao custo de 1,255 salários cada vez, totalizando 12,55 salários.

O exemplo hipotético mostra que a legislação brasileira penaliza as empresas que demitem com freqüência. Curiosamente, se fosse possível para a empresa reter seus empregados apenas durante 90 dias, as 20 sucessivas demissões não custariam nada, pois estariam ocorrendo ao final dos respectivos períodos de experiência. Este exemplo hipotético está representado na tabela 6.

**Tabela 6**  
**Custo das demissões e rotatividade da**  
**mão-de-obra em cinco anos (salário = 100)**

Número de vínculos em 5 anos	Valor do aviso prévio (a)	Número de avisos prévios (b)	Valor da multa do FGTS (c)	Número de multas do FGTS (d)	Valor total das multas do FGTS (e)	Custo das demissões (a*b + e)
1	100	1	255	1	255	355
5	100	5	51	5	255	755
10	100	10	25,5	10	255	1.255
20	0	0	0	0	0	0

Esse exemplo hipotético emite diversas mensagens. Primeiro, a legislação brasileira produz incentivos na direção desejada, pois aumenta o custo da demissão para empresas que demitem com freqüência. Admitindo-se que as grandes empresas retêm seus empregados por mais tempo e as menores por menos tempo, a conclusão é que o custo das demissões é maior nas pequenas empresas. Provavelmente, os empresários que mais se queixam do custo da demissão são os pequenos. É disso mesmo que o mercado de trabalho precisa?

Para algumas empresas, é importante que seus empregados fiquem muito tempo porque o aprendizado das funções assim, exige. Para estas empresas, a legislação produz um incentivo, pois quanto mais tempo o empregado ficar, menor o custo relativo do aviso prévio. Em outras empresas, o aprendizado é rápido, e nestes casos, a permanência da mão-de-obra não é necessária. Elas podem reter a mão-de-obra e podem não reter, sem que isso signifique alguma vantagem ou desvantagem no seu mercado. Para estas empresas, a legislação também produz incentivos na direção correta, pois as estimula a reter para reduzir os custos das demissões. Mas existem alguns casos em que a duração do vínculo é curta e isso independe da vontade das empresas, pois é uma característica da própria atividade. Exemplos típicos são agricultura e construção civil. A legislação brasileira não leva em conta as diferenças entre atividades e impõe a mesma regra a todas as empresas. Esse defeito precisaria ser corrigido.

Quando um trabalhador é demitido, pode ficar desempregado. O desemprego afeta não apenas o indivíduo privadamente, mas também é um custo social. Desempregados não produzem e deixam de contribuir para a sociedade. Por essa razão são impostos custos e restrições às empresas que demitem. Além disso, o Estado procura proteger o desempregado, amenizando os efeitos do desemprego. Isso é feito por meio de apoio à procura de novo emprego, de programas de reciclagem e treinamento profissional e principalmente por meio de programas de manutenção da renda, o chamado Seguro-Desemprego.

Na ótica do Seguro-Desemprego, o evento desemprego é um risco e precisa ser “segurado”. Uma vez desempregado, o trabalhador recebe uma renda durante certo número de meses. A renda assegurada guarda alguma proporção com o salário do trabalhador quando estava empregado. O custo do “sinistro” depende de duas coisas: do salário do trabalhador e da probabilidade de ficar desempregado. O “prêmio de seguro” é uma proporção da folha de pagamento da empresa. Empresas com taxas pequenas de rotatividade pagam “prêmios” menores; empresas com taxas grandes pagam “prêmios” maiores. Esta é a lógica do Seguro-Desemprego em todo o mundo. No Brasil, porém, a lógica não é seguida: o Seguro-Desemprego no Brasil é financiado por um imposto, o PIS-PASEP, que até recentemente incidia sobre o faturamento. Hoje incide sobre o valor adicionado nas empresas industriais, mas continua incidindo sobre o faturamento nas empresas prestadoras de serviços. Portanto, o Brasil é um caso raro em que o Seguro-Desemprego é financiado por um tributo que não tem nada a ver com o risco que o seguro cobre. Empresas que demitem com freqüência pagam a mesma taxa de empresas que raramente demitem.

Enfim, a questão da demissão é delicada e sua regulação deve ser feita com muito cuidado. Haveria muito a aperfeiçoar nesta área no Brasil.

## 2.1.2. TENDÊNCIA À COMPETIÇÃO PREDATÓRIA

Para reduzir custos, quando os respectivos mercados permitem as empresas tendem a depreciar os preços dos insumos e dos fatores de produção. Quando a empresa tem mais poder econômico do que seu fornecedor de insumos ou de fatores, tentará impor preços e condições vantajosos para ela, em detrimento dos interesses do seu fornecedor.

Isso é particularmente verdadeiro para o fator trabalho. O trabalhador individual tem menos poder que a empresa e é por essa razão que algumas normas regulando as condições de trabalho são necessárias. Exemplos das normas mais comuns são: legislação sobre a segurança e a saúde nos locais de trabalho; limitações para a jornada de trabalho e imposição de adicionais para horas extraordinárias e para regimes de trabalho contínuo e/ou noturno; limitações e/ou proibição de trabalho infantil e juvenil; proteção especial ao trabalho da mulher, etc.. Na ausência dessa legislação, a competição criaria condições de trabalho degradantes. O mercado criaria o que os economistas chamam de “externalidades negativas”. As empresas operariam com custos reduzidos, transferindo para a sociedade os custos criados com a exploração excessiva da força de trabalho. Um fenômeno semelhante ocorre com as questões ambientais: se não houver regulação, as empresas destruiriam e/ou poluiriam o meio ambiente. A regulação ambiental, assim como a regulação trabalhista, tenta privatizar os custos da atividade econômica.

Assim como a regulação é necessária e socialmente desejável para evitar a tendência à competição predatória, é também inegável que é muito difícil calibrar com exatidão até onde deve ir uma regulação. O exemplo mais claro para este ponto é o do salário mínimo. Quando fixado em níveis abaixo do ponto de equilíbrio do mercado, torna-se inócuo, pois as empresas já pagam mais. Quando fixado em níveis acima do ponto de equilíbrio, produz desemprego.

A situação no Brasil é muito curiosa. De um lado, a legislação trabalhista é extensa, detalhada e generosa. De outro lado, o salário mínimo é ínfimo. Para completar, o alcance da regulação do mercado de trabalho é muito pequeno, pois nada menos que 60% dos trabalhadores estão no chamado mercado informal. Há muito a aperfeiçoar nesta área da regulação.

## 2.1.3. INSUFICIÊNCIA DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

Além de direitos individuais básicos, a legislação costuma oferecer outro recurso para a proteger os trabalhadores: a representação coletiva expressa no direito de organizar sindicatos e de negociar coletivamente com as empresas. Nos países onde é reconhecida e protegida, a representação coletiva de interesses produz dois tipos de resultados. Um, é a regulação por meio da negociação coletiva. Este resultado é muito interessante, pois tende a produzir regras mais flexíveis que a legislação. Ninguém melhor que trabalhadores e empresas para construir soluções para seus próprios problemas. Uma lei nunca pode descer a detalhes da realidade de cada local de trabalho e de situação.



Outro resultado interessante é que a representação coletiva, quando reconhecida no próprio local de trabalho, produz mecanismos autônomos e negociados de administração de conflitos e solução de impasses. O formato desses mecanismos varia de país para país e até mesmo segundo o tipo de atividade. O importante é que a representação coletiva coloca a empresa e seus trabalhadores em contacto permanente, e essa relação contínua produz uma ética na atitude recíproca. Os problemas são encarados com responsabilidade e reconhecimento de parte a parte e a qualidade da relação de trabalho se aprimora.

No Brasil, infelizmente, ainda não se atingiu este estágio. A legislação sindical brasileira, extremamente atrasada, cristalizou interesses das burocracias sem representatividade, extremamente dependentes da continuidade do atual modelo. Os sindicatos são únicos nas suas respectivas bases territoriais. Recebem receitas compulsoriamente recolhidas do conjunto de trabalhadores cujos interesses supostamente deveriam representar. O resultado é um incentivo à criação de sindicatos, mas não à representação coletiva dos interesses.

A atual tentativa do governo de produzir uma proposta de reforma sindical mostra como será difícil desalojar os interesses das burocracias sindicais e substituí-las por organizações mais legítimas. Mas é preciso avançar nesta área, porque a negociação coletiva pode ser uma fonte muito interessante de regulação do mercado de trabalho. Para isso, porém, é preciso que os interesses sejam representados legitimamente e os sindicatos atuais são incapazes dessa tarefa.

A legítima representação coletiva dos interesses dos trabalhadores e dos empregadores é desejável e necessária. Pode contribuir para aprimorar as instituições do mercado de trabalho, desde que os sindicatos sejam realmente representativos. Para tanto, é preciso que seja apoiada pela regulamentação. A representação coletiva é uma espécie de bem público. Quando uma empresa negocia um aumento salarial com um sindicato, não pode aplicar o aumento apenas empregados filiados ao sindicato. Para manter a coesão interna, o aumento obtido pelo sindicato precisa ser estendido a todos os empregados, mesmo para os não filiados. Se os que não são filiados conseguissem o benefício da representação coletiva sem ter que pagar por isso, haveria um incentivo ao “caronismo”. É uma situação muito parecida com os bens públicos produzidos pelo Estado, como a segurança pública e a justiça. Se os cidadãos não forem compelidos a pagar os impostos, tentarão pegar “carona” e se beneficiar sem pagar. Por essa razão, a idéia de compelir os trabalhadores a contribuírem para os sindicatos é defensável, desde que a maioria dos trabalhadores queira ser representada por sindicatos. Essa manifestação de vontade coletiva deveria ser garantida e até incentivada pela regulação. A obrigatoriedade de pagar pelos serviços prestados pelos sindicatos seria consequência dessa manifestação.

A representação coletiva dos interesses dos trabalhadores deveria ter os seguintes elementos: (a) liberdade de manifestação da vontade para os trabalhadores poderem se manifestar se desejam ou não ter um sindicato; (b) garantia do direito de ser representado e de negociar

coletivamente; (c) garantia do direito de algum tipo de representação no local de trabalho. Estes três pontos parecem simples e até banais, mas para transformá-los em lei o Brasil precisaria alterar sua Constituição e revogar muitos dispositivos legais. O processo político necessário para promover estas mudanças não é uma manobra trivial. Feitas as mudanças aqui sugeridas, o país poderia finalmente ratificar a Convenção 87 da OIT. O Brasil é um dos poucos países do mundo que não ratificou esta que é considerada por muitos como a mais importante das Convenções da OIT.

Um subproduto dessa mudança seria a emergência de sistemas de solução de conflitos nas empresas e/ou em conjuntos de empresas, que tornariam a Justiça do Trabalho simplesmente desnecessária. A corte trabalhista poderia ser incorporada à Justiça Comum, aumentando a capacidade da sociedade de solucionar seus conflitos. Os conflitos trabalhistas teriam mecanismos próprios e avançados para serem tratados e a Justiça Comum poderia aumentar sua capacidade praticamente sem custo adicional.

## 2.1.4. TRIBUTAÇÃO

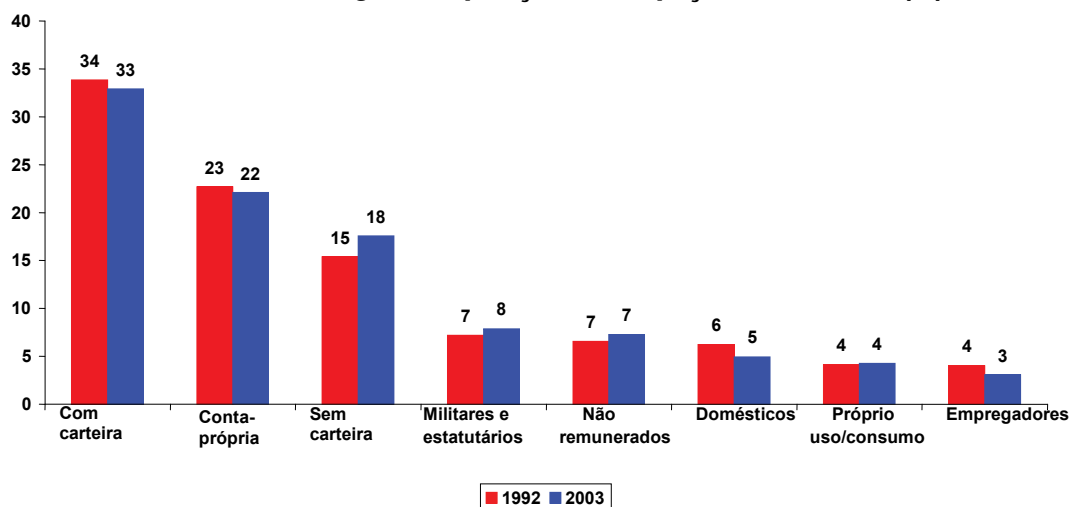
O Brasil tributa excessivamente o trabalho. De cada R\$ 100 de custo do trabalho para a empresa, o trabalhador leva para casa apenas R\$ 65,30. O resto vai para o governo, na forma de diversos impostos e principalmente de contribuições. A tributação sobre a folha de salários representa um adicional no custo do trabalho de 53% (tabela 7). Nestes cálculos não está incluído o Imposto sobre a Renda, que incide a partir de R\$ 1.058, nem outros encargos compulsórios, como Vale Transporte, e benefícios não compulsórios como cesta básica e seguro saúde. Se é verdade que os salários no Brasil são baixos, não é menos verdade que a existência de tantos encargos sobre a folha comprime para baixo os salários nominais.

Segundo, é preciso reconhecer que não é apenas a tributação que causa a informalidade. Entre 1992 e 2003, a carga tributária no Brasil aumentou de 23% para 36% do PIB. Se a informalidade no mercado de trabalho fosse causada exclusivamente pela tributação, deveria ter havido um aumento apreciável na proporção de empregos informais. No entanto, neste período, a estrutura do emprego segundo a posição na ocupação, permaneceu praticamente a mesma. Considerando-se como empregos formais apenas os ocupados por assalariados com carteira assinada e funcionários públicos, conclui-se que o número de trabalhadores informais aumentou em termos absolutos, mas o tamanho do setor informal como proporção do mercado total de trabalho permaneceu o mesmo (gráfico 8). Isso significa que a tributação não é suficiente para explicar a informalidade. Deve haver outras causas associadas a este fenômeno perverso que também precisam ser atacadas. Acesso à tecnologia, tamanho da operação, e principalmente dificuldades institucionais e burocráticas devem ter uma relação muito direta e importante com a informalidade. Provavelmente não basta simplificar a regulação e reduzir impostos sobre o trabalho e o capital: é preciso simplificar as exigências legais sobre as empresas para reduzir a informalidade do trabalho.

**Tabela 7**  
**Componentes do custo salarial**

Componentes do custo salarial	Base salário bruto=100	Base salário líquido=100	Base custo total=100
Salário líquido (inclui férias e 13o.)	89	100	65,3
Contribuição do trabalhador para o INSS	11	12,36	8,07
Salário bruto (inclui férias e 13o.)	100	112,36	73,37
Contribuição da empresa para o INSS	22	24,72	16,14
Sistema S	2,5	2,81	1,83
Salário Educação	2,5	2,81	1,83
Sebrae	0,6	0,67	0,44
INCRA	0,2	0,22	0,15
FGTS	8,5	9,55	6,24
<b>Custo total</b>	<b>136,3</b>	<b>153,15</b>	<b>100</b>

**Gráfico 8:**  
**Trabalhadores segundo a posição na ocupação - 1992/2003 (%)**



## 2.2. PROPOSTAS PARA A REFORMA TRABALHISTA

Do exposto, talvez o mais importante seja a idéia de que desregular completamente o mercado de trabalho seria um engano. Não há nenhum país ocidental em que o mercado de trabalho seja desregulado, simplesmente porque ele é imperfeito e precisa de alguma intervenção para ser corrigido.

Há três fontes de regulação: a lei, a negociação e a auto-regulação (quando a própria empresa estabelece algumas regras). No Brasil, a regulação pela lei é exagerada e a negociação

coletiva é pouco explorada. A direção da reforma trabalhista deve ser, portanto, a de reduzir a legislação e aumentar o espaço da negociação. A legislação teria que ser não apenas reduzida, mas precisaria ter como objetivo criar os incentivos nas direções mais desejáveis. A seguir, a lista de sugestões para compor uma reforma trabalhista:

(a) Eliminar todos os impostos e contribuições sobre a folha de salário, deixando apenas o Imposto sobre a Renda com uma única alíquota sobre todos os rendimentos. Esta proposta está detalhada nos itens de 2.2.3 a 2.2.5 da seção 2, Simplificando a Tributação.

(b) Manter o FGTS transformando-o em Seguro-Desemprego e Fundo de Aposentadoria capitalizado. O FGTS seria estendido aos funcionários públicos e constituiria uma poupança individual de cada trabalhador. Haveria apenas duas situações em que o trabalhador poderia sacar: desemprego e aposentadoria. No desemprego, o trabalhador poderia sacar até seis parcelas mensais, cada uma limitada a 5/6 da RPC (renda per capita). Na aposentadoria, o montante acumulado se transformaria em um pecúlio cujo valor mensal seria determinado em função da expectativa de vida do depositante e do cônjuge. Esta proposta está detalhada no sub-item h do item 3.2.1 – Proposta FIPE.

(c) Garantir a representação coletiva de interesses dos trabalhadores. Para tanto, seria necessário garantir a manifestação da vontade de ser representado por um sindicato. Em cada empresa poderia haver uma espécie de plebiscito periódico para aferir a vontade dos trabalhadores. Os sindicatos teriam direito de fazer suas campanhas em todas as empresas. Se a maioria dos trabalhadores quisesse ser representada por sindicatos, a empresa não poderia impedir e teria que negociar com tantos sindicatos quantos os trabalhadores desejassem. Os sindicatos escolhidos poderiam cobrar taxas de todos os trabalhadores cobertos pelas negociações das quais participassem. Os sindicatos atuais perderiam a exclusividade e teriam que competir pela preferência dos trabalhadores.

(d) Substituir a extensa legislação de direitos individuais por uma lista enxuta de direitos básicos. Estes direitos básicos teriam como objetivo evitar a imperfeição que aqui se denominou de “tendência à competição predatória no mercado de trabalho”. Incluiriam limites à extensão da jornada, segurança e saúde no local de trabalho, proteção à mulher e ao menor, proibição de discriminação e de trabalho infantil, e salário mínimo.

(e) Regras para a demissão. Além dos direitos básicos, haveria regras para regular a questão da demissão que procurariam reduzir as imperfeições causadas pelo que aqui se denominou “assimetria informacional”. As empresas poderiam optar pelo conjunto de regras mais conveniente ao seu negócio.

## 2.2.1. OFERECER OPÇÕES PARA DEMITIR

Um estratégia criativa e democrática para a reforma trabalhista seria oferecer às empresas opções – regulamentadas - para a demissão de funcionários.

O mercado de trabalho está longe de ser um espaço homogêneo. Quer do ponto de vista da demanda (as empresas), quer do ponto de vista da oferta (os trabalhadores), há uma variedade muito grande de situações. Há micro empresas, há empresas pequenas, médias e grandes. Há empresas que usam tecnologias intensivas em capital e demandam trabalhadores muito qualificados. Há empresas que ainda usam basicamente trabalho de pouca qualificação. Há empresas pré-fordistas, empresas fordistas, empresas “lean production”, e empresas virtuais. Há a agricultura, a construção civil, a indústria, o comércio e os serviços. Há trabalhadores jovens, maduros e idosos, homens e mulheres, analfabetos e pós-graduados. Apesar de tanta heterogeneidade, a legislação trabalhista brasileira é uma só. A maioria dos dispositivos da CLT e das demais leis trabalhistas se aplica indistintamente a todas as situações. As situações concretas são muito heterogêneas, mas as regras sempre as mesmas. Isso cria dificuldades e ineficiências, pois não há flexibilidade na aplicação delas.

Para reformar a legislação trabalhista, é preciso levar em conta essa questão. Não é o caso de simplificar toda a legislação. Nem de deixá-la como está, exageradamente detalhista e impossível de ser cumprida em muitas situações. Por essas razões, propõe-se a seguinte estratégia para reformar a legislação trabalhista:

**Direitos básicos:** em qualquer situação, os direitos básicos dos trabalhadores estariam assegurados (jornada, salário mínimo, saúde e segurança no ambiente de trabalho, proibição de discriminação, proteção à mulher e à criança, salário mínimo).

**Representação coletiva de interesses:** em todas as relações de emprego, os trabalhadores teriam assegurados o direito à representação dos seus interesses coletivos, a partir do próprio local de trabalho.

**Trabalhadores auto-suficientes:** há trabalhadores que, em função de sua situação no mercado, prescindem da proteção da lei e também prescindem da defesa coletiva de seus interesses. Fazem parte deste grupo, entre outros, os executivos e gerentes de alto nível, os artistas e esportistas mais famosos, assim como os trabalhadores altamente qualificados em geral. Estes trabalhadores ocupam uma posição privilegiada no mercado de trabalho e podem abrir mão da proteção excessiva da CLT. Eles talvez prefiram negociar as condições de trabalho diretamente com a empresa. As empresas poderiam escolher essa possibilidade mas, neste caso, teriam que escolher também uma das outras regras de demissão para os demais trabalhadores. Nas empresas que assim escolhessem, a relação com um trabalhador auto-suficiente seria considerada como um contrato comercial, não sendo regulado pela legislação trabalhista.

**Regras de demissão:** para os trabalhadores que não podem ser considerados auto-suficientes, a empresa teria que escolher a regra que regularia a demissão. Essa estratégia (criar opções regulamentadas para a demissão) teria muitas vantagens. Primeiro, criaria uma correspondência entre a regulamentação e a situação concreta do mercado de trabalho, pois reconheceria a heterogeneidade das situações e abriria espaços para abrigar todas elas. Segundo, não abandonaria os trabalhadores menos capazes de defender seus interesses e de sobreviver com

dignidade. Para estes, garantiria os direitos básicos trabalhistas, fazendo-os equivaler a direitos humanos. Claro que essa lista de direitos básicos não pode conter muitos itens, apenas os realmente essenciais. Terceiro, a estratégia reconhece que para alguns trabalhadores a proteção legal não é necessária. Para outros, o direito coletivo é suficiente. Para muitos, o direito individual previsto em lei é indispensável. Todas essas situações seriam contempladas e legalizadas.

A estratégia mudaria o enfoque da atual legislação. Ao invés de obrigar todos a cumprir uma única legislação, ela criaria opções, incentivos e espaços para escolhas individuais e coletivas. A atual CLT poderia até permanecer como uma espécie de default. A empresa que não fizesse nenhuma opção de regra de demissão continuaria sendo regulada pela CLT. As insatisfeitas com o velho código do trabalho poderiam optar por sair da CLT, caminhando de uma regulação que enfatiza os direitos individuais para uma outra, que enfatiza o interesse coletivo e a eficiência.

**Sugestões para algumas regras de demissão.** A reforma trabalhista poderia criar incentivos para a negociação entre trabalhadores e empresas. Essa escolha se justifica pelo fato de que ninguém melhor do que as próprias partes sabe o que é melhor para elas. Mas não é simples estabelecer uma relação de negociação e, conseqüentemente, é muito difícil que o livre jogo das forças de mercado produza os resultados mais eficientes no mercado de trabalho. A reforma trabalhista optaria então por um caminho que reduzisse o custo da negociação. Isso significa, de um lado, reduzir o custo da organização dos trabalhadores e da representação de seus interesses. De outro, abrir para a empresa a possibilidade de chegar a um conjunto de regras diferentes do status quo, que é o conjunto CLT-Justiça do Trabalho.

A reforma trabalhista criaria então algumas regras de demissão e as empresas poderiam escolher aquela de sua preferência. Ao abandonar o status quo da CLT-Justiça do Trabalho, a empresa pode ganhar flexibilidade dos direitos trabalhistas mas, ao mesmo tempo, precisa aceitar a representação coletiva dos trabalhadores.

Nenhuma empresa seria obrigada a abandonar o status quo. Mas ao escolher abandoná-lo, a empresa voluntariamente se comprometeria a reconhecer a coletividade dos seus empregados e a legitimidade da representação coletiva de seus interesses. Esse lado da reforma trabalhista reduziria em muito o custo da organização coletiva dos interesses dos trabalhadores e, dessa forma, aumentaria a “quantidade” desse bem público. Devida e legitimamente representados, os trabalhadores poderiam então negociar com a empresa, e a negociação produziria resultados mais eficientes e justos do que os produzidos no sistema atual.

Essa estratégia tem outra qualidade interessante e desejável. Como o status quo é preservado e somente pode ser abandonado voluntariamente, a reforma trabalhista reduziria as incertezas jurídicas, pois ninguém seria forçado a renunciar aos atuais direitos. Para todas as regras de demissão valeriam direitos básicos que definiriam limites para a extensão da jornada de trabalho, as normas de saúde e segurança, proibição de discriminação, proibição ou limitação ao trabalho de menores de idade, entre outros.

A seguir, uma sugestão preliminar de regras de demissão:

### **Opção 1: O status quo (CLT, Justiça do Trabalho)**

Para a empresa que escolher esta regra, nada muda. Valem todos os direitos e todas as obrigações estabelecidos na velha legislação. Em particular, continuam a ser resolvidos apenas na Justiça do Trabalho os conflitos e as reclamações. A demissão por justa causa continuaria válida e sujeita aos pagamentos indenizatórios atuais. Quanto à representação dos interesses dos trabalhadores, continuaria a existir apenas o sindicato da categoria, sem autorização para atividades permanentes e presença concreta no local de trabalho.

### **Opção 2: Empregados auto-suficientes**

Algumas empresas gostariam que o contrato de trabalho de seus gerentes, diretores e empregados de alta qualificação não fosse regido pela CLT. Do ponto de vista social, é realmente discutível se este grupo de trabalhadores precisa efetivamente da proteção tão detalhada e abrangente da CLT. É até discutível se a relação de trabalho destes profissionais é semelhante à relação de trabalho dos demais trabalhadores que a CLT se propõe proteger. Em suma, para a sociedade não haveria inconveniente se este grupo de empregados tivesse regras e contratos próprios, sem regulação de espécie alguma, além da sujeição aos princípios básicos já mencionados. Eventuais conflitos resultantes desses contratos poderiam ser resolvidos por mediação, por arbitragem ou então por recurso à Justiça Comum, pois tais contratos se assemelham a contratos comerciais.

Para escolher esta opção, apenas uma restrição: a empresa não poderia escolher para os demais empregados a Opção 1, a do status quo. Teria que abandonar a situação atual e escolher mais uma opção, que se aplicaria aos demais empregados.

### **Opção 3: Empregos de curta duração**

Muitas empresas, devido às especificidades da operação de seus mercados, contratam empregados para períodos curtos. Exemplos desse tipo de empresas são as que operam nas atividades da construção civil ou da agricultura. Na construção civil, os empregados são contratados para determinada fase da obra ou então uma determinada tarefa. Na agricultura, as atividades têm um acentuado caráter sazonal. Em consequência, os empregos são caracteristicamente de curta duração. Nestas condições, não faz muito sentido encarecer ou dificultar os desligamentos, pois as demissões de qualquer maneira são inevitáveis. E os trabalhadores precisam de alguma segurança. Os interesses das empresas e dos trabalhadores podem ser contemplados e conciliados por meio de um tipo de vínculo entre os empregados e um coletivo de empresas. Um embrião desse arranjo já é praticado no Brasil sob a denominação de consórcio de empregadores.

As empresas que escolherem esta opção estão desobrigadas de negociar garantias de emprego, mas precisam reconhecer a representação coletiva dos empregados e, além disso, devem negociar com o sindicato dos empregados um mecanismo de recrutamento, treinamento e credenciamento de mão-de-obra. Dessa forma, a insegurança no emprego em uma empresa

individual se transforma em maior segurança de emprego na atividade como um todo. O vínculo deixa de ser entre o empregado e a empresa e se transforma em vínculo entre o empregado e o coletivo de empresas. O coletivo de empresas é solidariamente responsável pelo “pool” de empregados. Ao terminar a tarefa em uma empresa, o empregado passa para outra, e assim sucessivamente.

Esta regra poderia ser aplicada em outra situação, particularmente importante: o emprego de jovens. Seria um instrumento capaz de facilitar a inserção de jovens no mercado de trabalho. Uma das causas do elevado desemprego neste grupo de trabalhadores é a tendência à rotatividade nas primeiras experiências profissionais. O jovem não se conhece e não conhece o mercado. O processo de aprendizado somente pode ocorrer se o jovem “experimental” diferentes situações e diferentes empresas. Mas como a cada troca de emprego a CLT se aplica integralmente, as empresas são desestimuladas a empregá-lo. Empresas poderiam formar consórcios especificamente voltados para a contratação de jovens. Não incorreriam em custos de rescisão ao desligá-los, pois os jovens se encaminhariam para outra empresa do consórcio, e assim por diante, até se fixarem em um posto de trabalho.

#### **Opção 4: Empregos contínuos**

Empresas em que os vínculos de trabalho são mais duradouros e de longo prazo podem escolher essa opção, na qual a negociação de garantias de emprego é obrigatória; para este tipo de vínculo deixa de existir a demissão sem justa causa. As empresas que optarem por este arranjo têm a vantagem de poder abandonar a CLT e a Justiça do Trabalho; poderão negociar regras diferentes para suas relações trabalhistas e resolver os conflitos de forma definitiva, sem o recurso à Justiça do Trabalho. Nesta opção, os trabalhadores trocariam a proteção de seus direitos individuais, garantida pela CLT, pela proteção oferecida pela representação coletiva do sindicato. A este ficaria assegurada a presença no local de trabalho. Esta opção levaria à montagem de mecanismos próprios para solucionar conflitos. Enfim, nesta opção (assim como nas demais), há ganhos para os dois lados e estes ganhos podem se constituir em incentivos para que a empresa faça esta opção.

#### **Opção 5: Pequenas e micro empresas**

O emprego nas micro e pequenas empresas também é de longa duração. Mas estas empresas não dispõem de recursos técnicos para conduzir a negociação com os sindicatos de trabalhadores. Estes, por seu lado, não têm recursos materiais suficientes para atender os trabalhadores que representam e que trabalham nestes estabelecimentos. São muitos estabelecimentos e, em cada um, poucos trabalhadores. As micro e pequenas empresas podem escolher serem representadas pelo sindicato patronal, que negociará regras diferentes das previstas na CLT, mas são obrigadas a negociar a garantia de emprego, sendo reconhecida a demissão sem justa causa. Para esta opção, seria também obrigatório negociar a jornada de trabalho, especialmente para as empresas comerciais, que precisam operar à noite e nos fins de semana. A obrigatoriedade da negociação da jornada pode resultar em arranjos capazes de conciliar o interesse das empresas e dos trabalhadores nesta questão.



### **Outras opções**

Além destas cinco, poderiam ser criadas outras opções de regras de demissão capazes de atender a situações específicas que ocorram com alguma frequência no mercado de trabalho. O importante é cada opção criar incentivos suficientes para que as partes fiquem melhor do que ficariam se permanecessem no status quo. Exemplos de outras opções: regras específicas para empresas estatais, regras para a administração pública, regras para atividades essenciais, e assim por diante.

## **2.2.2. RESULTADOS ESPERADOS**

Ao oferecer às empresas opções de regras de demissão, o governo transformaria a regulamentação do mercado de trabalho que prevaleceu no Brasil até hoje. Ao invés de privilegiar os direitos individuais e relegar a representação coletiva a segundo plano, a criação das opções inverteria essa ênfase, dando mais atenção à representação coletiva dos interesses dos trabalhadores.

Outra alteração importante introduzida por essa estratégia seria privilegiar a negociação e não mais a legislação. A vantagem dessa mudança ia atender as especificidades de situações concretas, ao invés de obrigar empresas e trabalhadores a obedecer a uma legislação uniforme como a CLT, que deve se aplicar independentemente das situações concretas do mercado.

Finalmente, a nova estratégia pode solucionar os conflitos trabalhistas sem a intervenção da Justiça do Trabalho, tornando as relações de trabalho mais autônomas. A maior autonomia forçará as partes a assumirem atitudes mais responsáveis e conseqüentes, desestimulando o oportunismo nas disputas trabalhistas. Com essas qualidades potenciais, a estratégia das opções poderia resolver o dilema da escolha entre legislar e negociar; adicionalmente, proporcionaria aos trabalhadores e às empresas regras mais eficientes e democráticas para governar suas relações. Naturalmente, tudo isso precisaria ser acompanhado de uma reformulação da legislação sindical, que permita a liberdade de organização, conforme preconizado na Convenção 87 da OIT.

### 3 - RADICALISMO GERA POLÊMICA

O segundo evento para discussão do projeto Simplificando o Brasil foi realizado em 24 de abril de 2006, na sede da Fecomercio-SP, e teve como foco as reformas trabalhista e previdenciária.

O diagnóstico da Previdência Social brasileira e as propostas de controle do seu déficit foram apresentados pela professora Maria Helena Zockun, coordenadora da equipe de pesquisadores da Fipe/USP que realizou o estudo, enquanto o tema reforma trabalhista ficou a cargo do professor Hélio Zylberstajn.

Como debatedores atuaram o deputado federal Walter Barelli (PSDB-SP), ex-ministro do Trabalho, o professor José Pastore, ex-representante brasileiro na Organização Internacional do Trabalho (OIT), e o especialista em Direito Previdenciário Wladimir Novaes Martinez. A Mesa foi presidida pelo anfitrião Abram Szajman, presidente da Fecomercio, e o debate mediado pelo economista Paulo Rabello de Castro, presidente do Conselho de Planejamento Estratégico da entidade.

O plenário, mais uma vez lotado, presenciou e participou de um debate em que as opiniões convergiram quanto ao diagnóstico - que poderia ser resumido por frases como “a Previdência Social brasileira não cabe no PIB”, ou “o excesso de regulamentação provoca o aumento da informalidade”, no que diz respeito às questões trabalhistas. Divergências e uma viva polêmica, entretanto, marcaram as propostas defendidas pela Fipe, questionadas quanto à sua viabilidade política e, em alguns casos, também contestadas no mérito.

#### Szajman: “Qualificar o debate eleitoral”

Abram Szajman abriu os trabalhos lembrando que o objetivo da Fecomercio, ao solicitar à Fipe a elaboração do “Simplificando o Brasil”, foi o de “libertar o espírito empreendedor dos brasileiros, ampliando a formalidade, os investimentos e os empregos por meio de um ambiente mais favorável aos negócios”. Disse que, para isso, “é preciso reverter as condições desfavoráveis à implementação de empreendimentos no Brasil, como burocracia, dificuldades para abertura e fechamento de empresas, mudanças constantes de regras e a complexidade de funcionamento das instituições em áreas fundamentais da economia, como a tributária e a trabalhista”.

Introduziu, a seguir, o primeiro tema do dia: “Para que o Brasil cresça de forma continuada é preciso reduzir a carga tributária e o gasto público, o que requer, preliminarmente, equacionar o déficit da Previdência Social, principal fator do desequilíbrio das contas públicas.”

Citou alguns dados: “Em comparação a 61 países, o Brasil é um dos campeões mundiais em gastos com aposentadoria. Apesar de termos população mais jovem e renda *per capita* dez vezes menor, gastamos tanto com previdência quanto países ricos de população envelhecida. Os idosos representam 5% dos brasileiros, mas se gasta com aposentadoria como se esse

percentual fosse de 15%. Em 2004, a arrecadação sobre a folha cobriu apenas 54% dos gastos previdenciários; os outros 46% foram injetados pelo Tesouro Nacional por meio de receitas das contribuições sociais e de aportes diretos. A diferença entre o que se arrecada e o que se paga representa 5,3% do PIB, evidenciando que os gastos com essa rubrica são elevados e guardam pouca relação com as contribuições sobre os salários. Para arcar com esse ônus, o Estado se vale, basicamente, de tributos indiretos como a CSLL e a Cofins.”

Para o presidente da Fecomercio, além de gastar muito, o País emprega mal esse dinheiro, privilegiando uma casta de funcionários públicos em detrimento da maioria, que se aposenta pelo regime do INSS. “Em 2004, os 26 milhões de brasileiros aposentados receberam R\$ 206,1 bilhões. Desse total, 37% foram usados para pagar os benefícios dos três milhões de funcionários públicos inativos, enquanto os 23 milhões de aposentados da iniciativa privada tiveram que se haver com 63% dos recursos. Desta distorção resulta outra: enquanto a aposentadoria média do INSS é de R\$ 435,00 por mês, a do funcionário público atinge R\$ 1.946,00. Outra comparação esclarecedora: em 2004, o Estado gastou R\$ 7.930,00 com cada aposentado ou pensionista de ambos os regimes, enquanto para financiar todas as outras demandas por serviços públicos dos 182 milhões de brasileiros destinou apenas R\$ 2.197,00 a cada um.”

Situou, em seguida, as causas do problema: “A principal razão de termos chegado a este ponto reside na precocidade da aposentadoria. Como o INSS não impõe idade mínima e esta é relativamente baixa para o funcionalismo, o brasileiro se aposenta aos 55 anos, em média. Esse fator, agregado ao aumento da expectativa de vida da população, pode levar quem se aposenta antes dos 50 anos a um período de inatividade maior do que a vida produtiva. Outra questão reside no privilégio do funcionário aposentado, cujo valor do benefício é igual ao último salário integral, adicionado dos mesmos reajustes dos colegas da ativa, sem qualquer relação com sua contribuição. Finalmente, temos a indexação entre grande parte da despesa do INSS – como a que cobre a aposentadoria rural – e o salário mínimo, cuja política de aumento real pressiona o déficit da Previdência.”

A respeito da proposta de reforma previdenciária da Fipe, Szajman antecipou um aspecto, a seu ver fundamental: “Ela não mexe com os direitos de quem já se aposentou, além de contemplar os atuais contribuintes com regras de transição. Seu mérito maior está em remover, gradualmente e sem traumas, o obstáculo ao crescimento representado por este que é o problema fiscal número 1 do País.”

“Em relação à área trabalhista, também há muito a ser feito”, disse o empresário, exemplificando: “Para se ter uma idéia, de cada R\$ 100 que a empresa dedica à folha de pagamento, o trabalhador leva para casa apenas R\$ 65,30. O resto vai para o governo na forma de impostos e contribuições. Sem computar o Imposto de Renda, a tributação sobre a folha de salário representa ônus adicional para a empresa de 53%”.

“Esta realidade torna necessário, além de reduzir impostos sobre trabalho e capital, simplificar as exigências legais sobre as empresas para minimizar a informalidade. O mercado de trabalho precisa de regulação, porque não é perfeito. Mas, esta regulação deve ser inteligente e criativa, para que ele, mercado de trabalho, possa funcionar e, ao mesmo tempo, sinalizar

positivamente para os agentes econômicos. Achamos que é possível encontrar um meio termo entre as demandas por uma maior desregulamentação e a necessária defesa dos direitos básicos do trabalhador”, argumentou Szajman.

Em conclusão, disse que as propostas merecem ser vistas com um olhar livre de preconceitos partidários ou ideológicos. “Nossas aspirações são as mesmas de toda a sociedade brasileira: reduzir os preços na economia; combater a informalidade; estimular o consumo, a poupança e os investimentos público e privado; promover a redistribuição da renda e aumentar a transparência, dificultando a corrupção e as fraudes. Nosso dever é levar essas propostas aos candidatos nas próximas eleições, de forma a explicitar compromissos e a qualificar o debate eleitoral, porque as transformações de que o Brasil precisa terão como resultado o fortalecimento do regime democrático.”

## Paulo Rabello: “Audácia e simplicidade”

Paulo Rabello de Castro disse que “audácia e simplicidade” eram as palavras-chave que selecionou para definir as propostas a serem debatidas nesta segunda rodada do Simplificando o Brasil. “A proposta não é menos que audaz. E audaz é um eufemismo para não dizer radical. Radicalismo é o que, provavelmente, necessitamos no campo previdenciário, pois não há como contemporizar. E no campo do trabalho, também. Agora, se a audácia e a coragem vêm acompanhadas por complexidade, muitas vezes não conseguimos vender a idéia. Este é o segundo mérito do trabalho, a simplicidade com que assuntos extremamente enredados são tratados.”

Prosseguiu com o diagnóstico: “A Previdência brasileira, como está posta hoje é inviável e contribui, como fator número um, para o processo de desmonte das possibilidades de crescimento do Brasil, pelo tamanho da despesa fiscal nela envolvida. O gasto com juros, essa carga financeira brutal, excessiva, hedionda, estúpida e desnecessária é de 20% da despesa total, 30% é só para o gasto previdenciário e 50% para as despesas de custeio. Estamos despejando ao mar o investimento público, reduzido à faixa de 2%, 3%, no máximo, da despesa pública. Sob o ângulo da distribuição de renda, o problema é pior. A tributação indireta no Brasil é totalmente regressiva, o que também acontece, conforme denunciado neste trabalho, em relação à Previdência. O governo pratica o processo previdenciário mais concentracionista de que se tem notícia. Ele peca pela precocidade e porque tem um sistema único, criado só pelo Brasil, de benefícios indefinidos. É a única previdência que não providencia nada, nem antevê nada. Funciona não pelo sistema de contribuição definida, nem do benefício definido, mas sim do benefício indefinido, porque não estabelece o quanto o sujeito que se aposentou precocemente pode ganhar. Caracteriza-se também por uma multiplicidade de instrumentos ineficazes: é o INSS, a assistência via Loas, o FGTS, o Pis/Pasep com o seguro-desemprego, e por aí vai. Finalmente, coroando tudo, zero de planejamento. Não temos uma lei de responsabilidade previdenciária. A Previdência é assunto que deveria ser projetado 30 anos à frente e sobre o qual não fazemos conta nem de 30 dias além do nosso nariz. O nosso sistema não é previdenciário. É um sistema no qual arrecadamos hoje, baseados no custo laboral, uma parte importante daquilo que, por outro lado, é arrecadado via Tesouro para formar um bolo com conseqüências nefastas no campo do trabalho.”

Com a promessa de acrescentar, “mais tarde, algumas pequenas observações críticas”, Paulo Rabello disse que, “se usássemos todo o radicalismo da proposta Fipe e se aprovássemos essa reforma, ainda assim nós só reduziríamos de 12% para 9% o gasto previdenciário e, quiçá, daqui a 30 anos, para 7% do PIB - com taxa de crescimento conservadora da ordem de 3%”. E concluiu, antes de passar a palavra à professora Maria Helena: “A má notícia é que a população brasileira tende a envelhecer da forma mais forte e radical de que se tem notícia na pirâmide demográfica brasileira dos últimos 500 anos. Nosso envelhecimento acelerado se dará exatamente de hoje, 2005/2006, a 2025. É o grande momento da transição: a população ficará mais grisalha nos próximos 20 anos. Diante desse trágico reconhecimento demográfico, se não fizermos nada, provavelmente a Previdência explodirá. Se fizermos tudo, provavelmente e no máximo, reduziremos um pouco o montante do custo previdenciário. Estamos diante de um tremendo desafio, ao qual se soma o desafio não menor de modernizar as relações de trabalho, área mais afeita aos empresários que estão aqui. E sabemos o quanto precisa ser transformado e qual o grau de radicalismo que deveríamos usar nesse campo, também.”

## Maria Helena: “Proposta radical, resultados lentos”

A professora Maria Helena Zockun fez referência inicial ao conjunto do projeto Simplificando o Brasil. “Nosso objetivo foi o de melhorar o ambiente de negócios no Brasil e estimular mais o investimento. O Brasil não pode mais continuar crescendo tão pouco, frente à potencialidade dos seus recursos e à necessidade de sua população. Tínhamos escolhido tratar dos custos de transação, ou seja, de todas as travas que esses elevados custos representam para a economia brasileira, derivadas da complexidade do sistema tributário, do excesso de burocracia para investir e para operar e da complexidade da legislação trabalhista, com o custo muito elevado do emprego formal. Na tentativa de simplificar tudo isso, descobrimos duas vertentes importantes desse custo: a reforma tributária e parte da trabalhista dependem, fundamentalmente, da redução da carga tributária, porque é impossível simplificar o sistema e arrecadar a mesma quantidade de recursos que o governo arrecada hoje. Para isso, teríamos que propor uma redução no crescimento do gasto público de custeio. E, fundamentalmente, a redução dos gastos com a Previdência Social.”

Sua primeira explicação acerca da reforma da Previdência foi comparativa, mostrando que o Brasil é um dos campeões mundiais em gasto com seguridade social e população idosa. Mostrou que há um grupo de países que gasta com essa rubrica entre 5% e 10% do PIB, entre os quais se incluem Estados Unidos, Canadá, Rússia, Austrália, Portugal, Argentina e Chile, todos com percentual de idosos em relação à população total maior que o do Brasil. Nosso País gasta 12% do PIB e tem 5% de idosos, mesmo percentual que o México - que, entretanto, gasta apenas 4,5% do PIB com sua previdência.

Argumentou que o Brasil não apenas gasta demais, mas também desigualmente com a Previdência Social, mostrando o quadro comparativo entre as aposentadorias do servidor público e as do regime geral do INSS e do conjunto dos benefícios previdenciários de 26 milhões de aposentados, em relação aos demais custeios e investimentos para o total de 182 milhões de brasileiros. “Este regime de repartição é sustentado por impostos cobrados sobre o trabalho

e impostos indiretos, que não justificam o pagamento de benefícios diferenciados”, afirmou, apontando as seguintes causas para estas distorções:

- precocidade da aposentadoria no Brasil + envelhecimento da população;
- generosidade dos legisladores para com os funcionários públicos; e
- vinculação de grande parte da despesa do INSS ao salário mínimo.

Do envelhecimento da população, disse que, dos atuais 5%, o Brasil deve evoluir para um percentual de 20% de idosos até à metade deste século, crescimento que será impulsionado pela maior longevidade das mulheres. Da generosidade em relação aos funcionários públicos, afirmou que, num regime de capitalização, estes teriam que contribuir durante 40 anos com até 60% dos seus salários para fazerem jus a uma aposentadoria integral, como a que recebem, atualmente. E assinalou que a aposentadoria rural e por idade são aquelas atreladas ao salário mínimo.

A seguir, passou a detalhar a forma de financiamento da proposta Fipe de reforma da Previdência Social. “Atualmente, quase metade da despesa com benefícios é financiada com recursos tributários gerais, sem vínculo com as contribuições sobre folha. Nossa proposta é a de eliminar as contribuições sobre a folha de pagamentos e sobre salários, como parte da Reforma Tributária. O financiamento passa a ser feito com recursos gerais do Tesouro Federal e com parte do FGTS, que é uma poupança compulsória do trabalhador e seria estendido aos servidores públicos.”

Os benefícios ficariam da seguinte forma:

- criação da Renda Básica do Idoso (RBI), vitalícia, paga pelo Estado a todo cidadão que completar 65 anos, no valor de 1/3 da renda *per capita* do ano anterior;
- quanto aos atuais aposentados e pensionistas, nada muda em relação à situação atual; e
- regras de transição para os trabalhadores em atividades e para os que ingressem no mercado de trabalho até à implantação do sistema unificado. Neste último caso, a contribuição cessaria a partir da entrada em vigor da reforma tributária - poderão aposentar-se apenas aos 65 anos e terão direito a um “benefício de transição”, sem distinção entre homens e mulheres.

Maria Helena descreveu os efeitos da implementação da proposta:

- igualar todos os brasileiros na assistência do Estado ao idoso;
- tornar simples e transparente o financiamento com recursos gerais do tesouro federal;
- melhorar a distribuição de renda entre os idosos;
- apenas 10% dos atuais ativos mais “ricos” (que ganham mais de três salários mínimos) receberão menos do que no sistema atual, mas deixariam de recolher a contribuição sobre o salário; e
- para 90% dos atuais ativos, a reforma seria neutra, ou favorável.

Maria Helena Zockun concluiu dizendo que a proposta, além de redistribuir renda e igualar todos os aposentados no futuro, permitirá uma redução gradual dos atuais 12% do PIB gastos com previdência para 9% em dez anos, até estabilizar-se, lentamente, em 7%, decorridos 15 anos ou mais da vigência das novas regras. “É uma proposta radical em termos, porque ela tem um impacto muito lento sobre o gasto da Previdência.”

Antes de passar a palavra a Hélio Zylberstajn, Paulo Rabello observou: “O radicalismo é total. Entre gêneros, homens e mulheres passam a ficar iguais. Entre funções na vida laboral: os civis passam a estar como os militares, o regime geral do setor privado passa a ser igualado ao do setor público. Propomos um rápido salto da idade mínima de aposentadoria, hoje em média aos 55 anos, para 65 anos de idade (homens e mulheres). Do ponto de vista de quem não gosta, há muita pedra para jogar na vidraça. Vista por quem a aprecia, como é o meu caso, a proposta é quase comunista, trata os iguais de modo igual, é igualitária, pois trata os brasileiros de um modo só. No entanto, há um grande problema: no caso de quem está a meio caminho da aposentadoria pelo regime anterior pode haver briga na Justiça. É preciso um pouco mais de flexibilidade, o que talvez não seja a função do proponente, que analisa a questão com frieza técnica.”

E concluiu brincando: “Maria Helena está ficando bem socialista, ela joga todos aqueles que estão na faixa de um a três mínimos para essa faixa de um terço da renda *per capita*. Melhora radicalmente a condição de aposentadoria na transição para aqueles que estão embaixo na pirâmide previdenciária. É uma curva totalmente nivelada e que, obviamente, tem efeito des-concentrador ao longo do tempo.”

## Zylberstajn: “Regular com criatividade”

O professor Hélio Zylberstajn começou a exposição do seu tema de maneira bem humorada: “Se vocês ficaram escandalizados com o radicalismo da nossa proposta de reforma da Previdência é porque ainda não viram a trabalhista.” Falou a seguir das duas posições que identifica em relação ao tema, aparentemente opostas, mas que, segundo ele, são similares, entre os que advogam flexibilizar as leis trabalhistas e os que acham que o mercado de trabalho deve ser regulado de modo a proteger os trabalhadores e a defender seus direitos.

“Nossa posição é eqüidistante dessas duas, que têm em comum o fato de ignorar que o mercado de trabalho tem defeitos e sofre os impactos de regulações equivocadas. Defendemos uma regulação criativa”, disse, acrescentando que é preciso regular, porque há imperfeições no mercado de trabalho, que enumerou:

- 1) assimetria de informações;
- 2) tendência à competição predatória;
- 3) insuficiência da representação coletiva de interesses; e
- 4) tributação sobre o trabalho.

Passou então a analisar cada uma delas.

**Assimetria de informações** – Consiste no desconhecimento recíproco entre empresa e empregado, antes da contratação, que persiste na forma de uma insegurança recíproca, após a contratação. As soluções freqüentes para esses problemas são:

- período de experiência; e
- regulação da demissão e proteção contra a demissão.

A regulação da demissão no Brasil, correta na visão da Fipe, impõe custos crescentes para quem demite com mais freqüência. O problema é que a mesma regra vale para todas as situações e o custo é o mesmo para realidades distintas. Há empresas que poderiam demitir menos, que exageram na rotatividade, enquanto outras precisam demitir com freqüência, como as que atuam na agricultura e na construção civil. “Em qualquer mercado de trabalho deve haver proteção contra a demissão”, disse.

Mencionou a proteção contra a demissão representada pelo seguro-desemprego que, no Brasil, tem as seguintes características: “É curioso como opera o seguro-desemprego no Brasil, diferentemente de outros países onde funciona como qualquer seguro. Aqui o prêmio, o custo do seguro, não tem nada a ver com o valor segurado, nem com o risco do sinistro”, disse, numa comparação com os mecanismos que regulam o seguro de automóveis.

Disse que, enquanto no mundo inteiro as empresas pagam uma proporção da soma de salários (e quanto maior a soma maior o valor segurado), no Brasil o seguro-desemprego é financiado pelo PIS, cobrado sobre valor adicionado ou faturamento das empresas. “Basta dizer que as empresas com alta e baixa intensidade de mão-de-obra pagam a mesma coisa para se perceber que algo está errado e deve ser corrigido”, explicou. Para ele, o FGTS, criado em 1966 para substituir a regra da estabilidade, está descaracterizado e descapitalizado, mas poderia ser um seguro-desemprego perfeito, além de um fundo de aposentadoria. “Nesse ponto, a reforma da Previdência conversa com a reforma trabalhista, como deve ser.”

**Tendência à competição predatória** - Disse que a causa dessa tendência é a visão de curto prazo das empresas, causada pelo acirramento da competição, e que isso provoca a deterioração dos recursos humanos do País. Citou como exemplo os estagiários e os *motoboys* da cidade de São Paulo. “Os estagiários deveriam trabalhar quatro horas, mas trabalham oito. Hoje vemos anúncios em que as empresas procuram estagiário com prática e com automóvel. Isto provoca queda na qualidade do aprendizado. E, quanto aos *motoboys*, estamos vendo os presuntos esticados pelas nossas avenidas, todos os dias.”

**Insuficiência da representação coletiva de interesses** - Afirmou que o desequilíbrio na relação empresa-empregado, favorável à empresa, pode ser nivelado pela representação coletiva. Disse que a representação coletiva gera um bem público, já que não seria viável as empresas concederem aumento apenas a trabalhadores sindicalizados. Assim, disse que, além do direito de organizar sindicatos, a lei deve determinar a compulsoriedade nas contribuições para a manutenção das entidades sindicais, inclusive as patronais.



O ponto de partida da reformulação do sindicalismo brasileiro defendida pela Fipe seria a Convenção 87 da OIT, sobre liberdade sindical. A unicidade sindical poderia ou não ser mantida. “Na Alemanha, o regime prevaleceu. A decisão deve ser dos trabalhadores”, disse Zylberstajn, acrescentando que um subproduto da negociação direta seriam mecanismos mais legítimos para a administração e a solução de conflitos do que os atualmente proporcionados pela Justiça do Trabalho.

**Tributação sobre o trabalho** - Considerou exageradamente grande no Brasil e com um retorno muito menor que o custo. Apresentou uma tabela demonstrando que, de cada R\$ 100 pagos pela empresa, o trabalhador leva apenas R\$ 65,30, sendo o restante contribuições para o INSS e outras, como as referentes ao Sistema S e ao FGTS. Disse, entretanto, que apenas a desoneração da folha de pagamento, embora seja importante, não resolverá o problema da informalidade, que tem também outras causas: “A desoneração deve ser acompanhada de menos burocracia e melhor acesso a crédito e a tecnologia por parte das empresas.”

Apresentou a seguir as propostas de reformas da Fipe em relação a cada uma das imperfeições do mercado de trabalho:

- 1- assimetria de informações - reformar o seguro-desemprego/FGTS e criar opções de regras para a demissão;
- 2- competição predatória - lista enxuta de direitos;
- 3- insuficiência de representação coletiva - Convenção 87 e compulsoriedade nas contribuições; e
- 4- tributação excessiva - desoneração da folha.

Detalhando a primeira proposta, explicou que se tratava de fundir o seguro-desemprego com o FGTS, cujo saque só se faria em três ocasiões, desemprego, aposentadoria e morte, da seguinte forma:

- desemprego: seis parcelas mensais, limitadas a R\$ 900,00; e
- aposentadoria: saldos remanescentes convertidos em renda vitalícia;

Citou opções de regras para demissão, cuja escolha seria prerrogativa das empresas:

- a) situação atual (CLT e Justiça do Trabalho);
- b) trabalhadores auto-suficientes (escolhe mais uma);
- c) empregos de curta duração - consórcios (serviria para jovens);
- d) empregos contínuos - representação no local de trabalho;
- e) pequenas e microempresas; e
- f) outras opções (estatais, serviços públicos etc.).

Sobre o item “b” explicou: “A primeira cenourinha que a gente coloca para a empresa mudar é a idéia de ela poder escolher para uma parte dos trabalhadores o regime de trabalhador auto-suficiente. Seria destinado aos que têm suficiente poder de barganha, individualmente, para

prescindirem de sindicato e de CLT, como profissionais e executivos altamente qualificados, artistas, jogadores de futebol. É contra-senso enquadrar esse tipo de relação na CLT e na Justiça do Trabalho. Com esses trabalhadores a empresa teria um contrato de trabalho direto que, aliás, é o que já acontece hoje, da pior maneira possível, com a famigerada pessoa jurídica. As pessoas físicas altamente qualificadas podem ter um contrato de trabalho direto, que seria um contrato comercial. Agora, a empresa que escolhesse isso teria que abandonar a opção “a” e escolher outra. Seria um incentivo para ela sair do *status quo*”.

Em relação ao segundo ponto, a “lista enxuta de direitos individuais” equivaleria aos seguintes direitos humanos: jornada limitada de trabalho, salário mínimo, férias, saúde e segurança no trabalho, proteção à mulher e à criança, proibição de discriminação e alguns poucos mais. Esta lista substituiria os atuais direitos previstos na Constituição e na CLT.

Sobre a representação coletiva elencou os seguintes pontos:

- adoção da liberdade sindical, segundo a Convenção 87 da OIT;
- a unicidade pode até permanecer, mas por decisão dos trabalhadores;
- plebiscitos nas empresas;
- compulsoriedade das contribuições sindicais; e
- idem para sindicatos patronais.

Traçou, quanto aos resultados esperados, o seguinte quadro:

- reforço dos direitos coletivos;
- ênfase na negociação coletiva;
- solução de conflitos sem a Justiça do Trabalho;
- eliminação de todos os encargos sobre a folha, inclusive os do Sistema S; e
- manutenção do FGTS, transformado em seguro-desemprego e fundo de aposentadoria.

Finalizou assegurando que, na economia, o principal resultado será o aumento na produtividade.

## O Debate

### Barelli: “O caminho se faz ao andar”

O deputado Walter Barelli iniciou sua intervenção elogiando “essa nova forma das associações empresariais trabalharem, contratando profissionais competentes para uma prospecção de futuro, o que pode servir de modelo, porque a universidade tem capacidade de contribuir”. Disse concordar com o diagnóstico da Fipe: “Nossa economia está doente, tem essas dificuldades e talvez outras, como o compromisso de gerir o Estado com essa taxa de juros. O trabalho é Simplificando o Brasil, mas em algum momento ele é reinventando o Brasil, ou seja, buscando novas propostas, o que é sugestivo.”

Afirmou que reforma previdenciária tem um tempo para amadurecer. “A feita no governo Fernando Henrique não amadureceu até agora e a do governo Lula não se completou. Mudanças vêm e amadurecem no tempo, em 30 anos. Não são para nossos filhos e netos, e sim para os filhos dos nossos netos. É uma proposta exequível, mas lá na frente. É bom que alguém esteja pensando que o Brasil não termina na segunda, terceira ou quarta geração. É uma promessa que exige paciência. Ela depende de outros fatores, começa a vigorar quando a reforma tributária conseguir determinados efeitos.”

Questionou em seguida a viabilidade política: “Agora vamos nos aposentar com um terço da renda *per capita*, que hoje é um salário mínimo. Fala isso para a população. Quando os nossos antepassados inventaram a previdência, era porque queríamos a velhice com dignidade, talvez com ócio. A idéia era vendida dessa maneira. Antes de existirem as leis, havia as caixas de socorro mútuo, que resultaram nos primeiros sindicatos brasileiros. Costuma-se dizer que a gente é meio comunista na juventude. Por esta proposta, todo mundo será comunista na velhice, ganhará a mesma coisa”, comentou.

Para Barelli, a proposta trabalhista é menos clara do que a previdenciária. “Na parte previdenciária, o trabalho é rico em simulações. Agora, na trabalhista, as várias formas de demissão (ou regimes) não são muito praticadas no Brasil. Algumas delas têm cheiro de Estados Unidos”, avaliou, para indagar: “A Fecomercio proporá algumas dessas propostas de demissão nos seus acordos coletivos, diferindo tipo de empresa, pequena, média e grande?”

Mas, disse achar importante a discussão de todas as propostas. “O FGTS será trocado mais uma vez, para aposentadoria e um seguro-desemprego não sei se tão bom assim. Hoje, são dois salários mínimos e meio o máximo do seguro-desemprego, próximo dos 900 reais sugeridos. As outras propostas? Consórcio? Está dando certo no meio rural, mas mexer com jovem pode resultar em movimentos como o da França. Que garantia ele terá? Nossos amigos de Recursos Humanos estão de alguma forma balançando a cabeça.”

Mencionou que, no governo Itamar Franco – do qual foi ministro do Trabalho – foi criado um fórum de reforma trabalhista, reeditado no atual governo e no qual a discussão específica sobre reforma sindical não prosperou. “Depois de ter participado dessas experiências com muitos dos que estão aqui, estou cada vez mais convencido de que devemos fazer a segunda CLT. A CLT foi feita por capítulos”, disse, criticando processos que não sejam por etapas.

“Ao se pretender fazer um processo redondo, na reforma trabalhista como na previdenciária, nós vamos empacar. Não podemos mudar aquilo que está na cabeça das pessoas. Quem nasceu dentro do regime previdenciário acredita que a aposentadoria será uma época de ouro e os nossos cálculos atuariais mostram que isso é impossível. O mundo todo já sabe disso. Essa era uma proposta da segunda revolução industrial, que estava compatível com aquele momento em que o operariado precisava prever os infortúnios, que eram o desemprego, a doença e a velhice. Mas, hoje, esse sistema, da maneira como foi concebido, não consegue dar as respostas. É bom que venham sugestões e a gente trabalhe nelas. Mas, não dá para mudar mentalidades e processos que estão em andamento”, argumentou.

“A gente pode ter um roteiro de construção do futuro, aonde queremos chegar. Este País precisa pensar no longo prazo, precisa ter discussões como esta, mas sabendo que elas são tentativas de iluminar o caminho. Agora, o caminho vai ser feito ao caminhar.”

Antes de passar a palavra ao debatedor seguinte, Paulo Rabello criticou na proposta da Fipe a obrigação de o FGTS ser mantido compulsoriamente na Caixa Econômica Federal: “Continuaria financiando a dívida pública, quando devemos ter nossa previdência aplicada e administrada por aquela instituição da nossa preferência. Duvidaria muito que a nossa Caixa Econômica, ainda que reformada, pudesse desempenhar o papel de um desses grandes bancos brasileiros. Não podemos sair para o terreno da liberdade, mantendo compulsoriedades. É uma crítica que faço.” Fez também uma referência à tática de encaminhamento das reformas. “Como disse o Barelli, num puxão de orelha importante, se quiser mudar muito vai empacar. É preciso saber mudar muito mudando ou fingindo que não muda quase nada.”

## José Pastore: “Preservar o Sistema S”

José Pastore focou suas observações na reforma trabalhista, tema de sua especialidade. Disse ter simpatia por vários dos pontos apresentados. “Primeiro, trabalho não é *commoditie*, precisa ser regulamentado de forma criativa. Segundo, convém combinar tipos de regulação, lei com negociação e contrato. Terceiro, parece-me interessante a idéia de atrelar os sindicatos ao conceito de representatividade, para dar-lhes a legitimidade que muitos não têm.”

Sobre o custo da demissão, calculado na base da indenização, do fundo de garantia e do aviso prévio, opinou ser um tema controvertido. “Considerar aviso prévio como despesa na indenização é uma superestimação. Quando ele é cumprido gera uma despesa de quatro dias por mês, ou seja, 13% do salário, e não um salário inteiro. E subestima-se ao desconsiderar-se os 8,5% que a empresa arrecada todo mês a título de fundo de garantia, que não representa salário retido, porque salário é a remuneração oferecida contra a prestação de um serviço efetivo. São diferenças conceituais que merecem consideração mais alongada e justificada. Se consideramos esses 8,5% ao mês, que dão mais de um salário por ano, mais os 50% do FGTS na hora da dispensa, verificamos que o Brasil tem um dos mais altos custos de dispensa do mundo.” Ainda sobre o FGTS, propôs: “Já que vocês são tão simpáticos à negociação, e eu também sou, por que não ousar um pouco e empurrar o FGTS para ter uma alíquota negociada também entre as partes?”

Afirmou concordar com a contribuição compulsória para os sindicatos. “Ela deve ser compulsória, mas mediante aprovação dos empregados da empresa, que devem dizer se querem ou não participar do sindicato. Esse plebiscito, a ser realizado em todas as empresas, é muito parecido com o sistema americano, onde há plebiscito até para a formação do sindicato.” Sobre a organização sindical, disse que se deve partir da situação atual no Brasil, onde as negociações são feitas por categorias econômica e profissional. “Como ficará a negociação naquela empresa em que os trabalhadores optarem por não aderir ao sindicato? Seria direta entre empregados e empregadores? Isso precisa ser explicitado. Tenho uma simpatia muito grande pela negociação por empresa, mas é preciso ver o que as partes, as empresas e os trabalhadores preferem. Há

muita divisão nesse aspecto. O sistema bancário brasileiro, por exemplo, negocia por categoria e nacionalmente. Outros empresários preferem negociar por empresa e o mesmo ocorre com os trabalhadores. É preciso explorar isso, porque cultura e história são fatores que contam, além dos interesses. A reforma trabalhista não pode ser dividida nos aspectos técnicos, políticos e de interesses. Está tudo misturado. É um nó só que envolve direitos, deveres, interesses, política, corporações e assim por diante.”

Manifestou a seguir outras dúvidas: “A decisão de ficar na CLT ou passar para outro regime é unilateral da empresa, sem nenhuma participação dos empregados? E se eles não concordarem? Fazem greve? E quem vai julgar a greve? Sou bastante simpático a todos os mecanismos de solução de conflitos no âmbito da empresa, mas esse ponto pode gerar um rompimento total com a Justiça do Trabalho, num País com a tradição de achar que sem justiça não há direito.” Sobre os trabalhadores auto-suficientes, disse achar importante que haja “ao menos uma pista” para definir quem se enquadra no conceito. Indagou: “Qual seria o mecanismo para definir a auto-suficiência?”

Em relação à lista de direitos, disse estar totalmente de acordo em limitar os direitos básicos a direitos humanos. “Mas, outra vez, em reforma trabalhista não dá para separar aspectos técnicos de políticos. Não vamos poder excluir o Congresso Nacional dessa definição. Até que ponto os parlamentares estariam dispostos a reduzir a lista atual de direitos básicos do artigo 7º da Constituição? Será que estão dispostos a ver seus nomes em *outdoors* por todo o País, dizendo que cortaram direitos sociais fundamentais?” Mencionou a questão da viabilidade política: “Decisão abrupta como essa não será tomada num regime político com tanto peso de corporações como tem nossa cultura, infelizmente. Penso, por isso, na necessidade e na viabilidade de fazer reformas parciais. Não é que a gente seja contra a reforma radical do ponto de vista conceitual. Mas ela pode inviabilizar o processo e acho que ninguém gostaria de trabalhar tanto e com tanto talento, como vocês fizeram, para desembocar numa proposta para a área trabalhista inviável do ponto de vista político.”

Quanto à desoneração das folhas, questionou o cálculo segundo o qual as despesas de contratação sejam de 53%: “Pelas minhas contas, elas somam 103,46% do salário.” E discorreu da eliminação da contribuição destinada ao Sistema S: “Vocês consideram, na questão sindical, a contribuição compulsória como necessária, por se tratar de um bem público. No entanto, nós estamos também mexendo com um bem público, no que diz respeito às contribuições direcionadas para as instituições responsáveis pela formação do capital humano do País, caso dos S.” E fez a defesa candente do sistema:

“Todo país tem um sistema como esse, que pode ser mais ou menos eficiente. No Brasil, a burocracia governamental que toca as escolas profissionais revela a dificuldade de um funcionário público acompanhar as mudanças tecnológicas e no sistema de produção que ocorrem efetivamente. Hoje, as entidades que cuidam da formação do capital humano no Brasil têm um foco muito bem direcionado, mantido graças à agilidade que elas têm para mudar currículos e programas, como é o caso do Senai e do Senac. Ninguém é mais capaz do que essas entidades para saber qual a tecnologia de hoje e a de amanhã. Essa contribuição compulsória dos S é o que permite manter o foco e a agilidade. O recurso estável é fundamental para o planejamento

de longo prazo dessas entidades.”

Prosseguiu com comparações a outros países: “A experiência mostra que, toda vez em que esses recursos passam à vala comum do Tesouro Nacional, onde as entidades precisam ir com o pires na mão, os sistemas morrem. Argentina, Colômbia, México, todos os países que tentaram fazer isso se deram mal, enquanto a experiência dos países avançados é a mesma do Brasil, onde o empresário que utiliza a mão-de-obra especializada contribui para a formação dessa mão-de-obra. Se a contribuição fosse voluntária, o empresário pegaria carona, razão pela qual em muitos países ela é compulsória. Posso citar França, Espanha, Grécia, Itália, Dinamarca, Bélgica, Holanda, Alemanha, Áustria, Suécia, Finlândia, Cingapura, Nova Zelândia, Austrália e Japão, onde há participação direta do empresário. Ele controla a formação que o mercado requer, porque conhece as tecnologias e as mudanças no sistema de produção.”

E finalizou: “A obrigatoriedade das contribuições para o Sistema S se apóiam em muitas justificativas. Se há defeitos a corrigir, eles devem ser atacados. Tenho defendido a idéia de que essas entidades deveriam ter mais integração entre si, mais programas conjuntos para maximizar os recursos. Mas, pregar a eliminação das contribuições significa deixar essas entidades sujeitas aos problemas vividos nos países onde isso ocorreu, como cortes consecutivos de recursos e instabilidade no financiamento, o que compromete o planejamento de longo prazo.”

Paulo Rabello sugeriu uma saída tática, a partir dos comentários de José Pastore: “A competência do professor Pastore só não é maior do que sua modéstia. Ele deu uma grande solução quase que indolor para mexer nesse artigo 7º, a de colocar ao final, depois de uma vírgula, duas palavras: salvo negociação. Estaria resolvido, sem a retirada de direitos ou conquistas sociais. Com alguma criatividade e arte é possível mexer na CLT.”

## Wladimir Novaes Martinez: “Previdência não deve ser privatizada”

Martinez colocou uma questão de ordem. Considerou curto o tempo para todos os comentários que gostaria de fazer e se propôs a enviar, posteriormente, um trabalho “com natureza de voto contrário”. Com reparos ao projeto de reforma da Previdência da Fipe, mostrou-se “surpreso e perplexo. O que está sendo proposto não é mais previdência, muda de nome. Não seria um problema, pois seguridade já é um conceito mais amplo. Amanhã podemos ter uma poupança individual obrigatória com aplicação financeira. É um nome meio comprido para o que está sendo proposto, que é a privatização da previdência social”.

“Nada contra – prosseguiu – apenas se constata que a redução dos benefícios para esse um terço da *per capita* do brasileiro produzirá o mais extraordinário estímulo à complementação da Previdência. Eu receio que não tenha chegado o momento, ainda, de privatizar a Previdência num país cuja população não tem capacidade contributiva, um país que não tem poupança adotar a previdência complementar.”

Falou de sua experiência: “Não sou economista. Trabalho com aposentados e pensionistas há 55 anos. Sou uma espécie assim de testemunha ocular do desenvolvimento e crescimento

da Previdência Social, desde 1960. Por não ser economista, não consegui entender quando foi afirmado aqui que bilhões de reais seriam jogados fora, quando se paga os aposentados. Para aonde vai esse dinheiro? Ele volta para a economia, ou não? Se volta – como os velhinhos têm pressa e necessidade de consumir, volta até mais rapidamente – não é perdido. Eu não me assusto, quando vejo que o País gasta 12% do PIB com aposentados e pensionistas. E gostei, ao contrário da ênfase dada aqui, de ouvir que o Brasil é o campeão mundial de gastos com aposentadoria. Que beleza, que maravilha, espero que isso continue assim”, disse, provocando risos.

Lembrou que o valor médio do benefício brasileiro é de R\$ 435 reais. “Imaginem se fosse o valor de uma aposentadoria digna. E ainda assim somos os campeões mundiais. Evidentemente, é um grande gasto quando comparado com o PIB. Mas eu convoco os senhores a irem a uma fila do INSS, ficarem na porta de um sindicato ou do Juizado Especial, conversarem com aposentados e pensionistas para saberem o que eles pensam da Previdência brasileira. O velhinho não tem a possibilidade, tanto quanto o trabalhador ativo, de se socorrer de outros recursos. Sequer greve ele pode fazer: mobilização de aposentados, deficientes e pessoas carentes não dá nenhum resultado. Na Inglaterra, quando se aumentou a idade da aposentadoria dos servidores para 65 anos, fez-se uma greve monstruosa que não resultou absolutamente em nada. Eu até defendendo esse limite de idade, é algo que se deve adotar por aqui.”

Observou, ao comentar o dado de que o servidor público receberia cinco vezes mais que o trabalhador da iniciativa privada, que “o trabalho esqueceu de referir-se aos 2,2 milhões de trabalhadores da iniciativa privada que estão na previdência complementar, nos 370 fundos de pensão e que não recebem só o benefício do INSS”. Disse que essas pessoas e seus dependentes recebem mais que os R\$ 2.668 do teto do INSS. Considerou correto que o servidor público se aposente com o mesmo salário da ativa. “A Previdência não tem o poder de anarquizar a ordem social do País.” Perguntou: “Ou reduzimos a remuneração dos juízes, dos magistrados, dos procuradores, dos servidores de um modo geral, para que eles fiquem iguais aos trabalhadores da iniciativa privada? Que se exija dele, servidor, como vem sendo exigido, que pague a contribuição.”

Reconheceu, entretanto, os problemas: “Tenho consciência de que, se a economia não estiver organizada, se a livre iniciativa não funcionar bem, de nada vai adiantar pensar em Previdência Social. Hoje, vivemos um regime de vender o almoço para comprar o jantar. A Previdência não tem reserva matemática nenhuma, ela paga as aposentadorias de abril com aquilo que foi arrecadado em março.”

Para Wladimir, dizer que não há idade mínima no regime geral da Previdência Social é ignorar o fator previdenciário. Explicou: “O fator previdenciário é um limite de idade. O governo se serviu dele, obrigando a quem quisesse ganhar o mesmo valor que obtinha antes da Lei 9.876 de 99 a aposentar-se mais tarde. Sua particularidade é ter um limite de idade pessoal, que deixa ao arbítrio da pessoa aposentar-se antes, mas com uma aposentadoria bem menor. Se o fator previdenciário for extinto, como proposto no Congresso Nacional, terá que ser substituído por

um limite de idade. Não acredito que o País possa manter a aposentadoria por tempo de contribuição e concordo inteiramente com o limite de 65 anos.”

Manifestou “espanto” com mais dois pontos: a afirmação de que o trabalhador rural não contribuiu para a Previdência Social e o fim da pensão por morte. No primeiro caso, disse: “Isso é um absurdo. Contribuí mais do que o trabalhador urbano, na medida em que cria uma riqueza útil. Nós podemos viver sem celular, mas não vivemos sem arroz e feijão.” No segundo: “Não sei se as mulheres presentes notaram isso. Essa proposta não tem pensão por morte, ou seja, quando o segurado falecer, a viúva vai formar uma fila e virá aqui na porta da Federação do Comércio querendo saber quem se esqueceu das viúvas.”

Comentou o conceito de “benefício indefinido”: “Essa é uma expressão que já conhecia, mas ela não tem materialidade. E o que será esse um terço da renda per capita senão um benefício indefinido, variado a cada ano?”

Fez ainda mais críticas: “A proposta acaba com a contribuição patronal, embora não a mencione. Na verdade é mais uma contribuição social, na medida em que o empresário repassa para o produto e, no final, quem paga é a sociedade. Mas não gosto da idéia de que o trabalhador não pague a contribuição. Além de se confundir com assistência social, transfere para o Estado. É uma descaracterização da Previdência Social, que hoje pertence ao segurado. Prefiro que o segurado continue contribuindo, para que ele tenha o seu direito subjetivo.”

Concluiu dizendo que, em qualquer caso, os jovens sempre terão que pagar para os idosos: “É a solidariedade das gerações dentro do conceito de previdência. E não é o Estado, mas sim a sociedade quem paga. Eu só não quero que isso aumente, porque se o governo busca mais recursos do Tesouro Nacional, faltarão recursos para a educação, transporte e outros programas importantes.”

Comentário de Paulo Rabello: “O senhor acaba de nos brindar com o recado de que a sociedade é refratária a idéias que, embora generosas, podem sugerir a idéia de um confisco de direitos. O nosso problema é que esses benefícios, todos obviamente muito válidos, não cabem no PIB brasileiro. Como o senhor mesmo também afirmou, se o País não crescer, de nada vale o conjunto das promessas.”

A professora Maria Helena fez uso da palavra, antes que fosse passada ao plenário. “Uma palavrinha só. Eu quero lembrar que é uma questão de opção. Continuar do jeito que está, gastar 12% do PIB com os idosos, será manter os 2% de crescimento dos últimos 20 anos. Esse é o custo de não fazer nada. Se as elites brasileiras continuarem a olhar para o seu próprio bolso, sem querer mexer em nada, o Brasil vai continuar crescendo pouco e sendo injusto como é. Eu sou uma liberal. Não tenho nada de comunista. Concordo inteiramente com as preocupações da viabilidade política da proposta. Agora, viável politicamente é o que aí está. Se nós não melhorarmos o nível de consciência da população, mostrando alternativas para um crescimento mais vigoroso e uma sociedade mais justa, definitivamente não vamos sair do lugar.”



## Intervenções do Plenário

**Manuel Henrique Farias Ramos**, vice-presidente da Fecomercio, tratou da reforma sindical e trabalhista afirmando que a pluralidade sindical fraciona e enfraquece o sindicalismo. “O descontente que perde a eleição monta um outro sindical e se estabelece a anarquia sindicato. A solução democrática para resolver esse problema são as eleições, com regras claras para a categoria manifestar a sua vontade. Discordo do plebiscito, porque seria extremamente oneroso. A unicidade sindical fortalece os sindicatos patronais e as categorias profissionais. Ela é necessária. Quanto ao Sistema S, eu queria perguntar quem faz a melhor gestão. Historicamente, sabemos que o Estado é péssimo gestor.”

Manoel Henrique disse a respeito da Convenção 87 da OIT que ela prega a autonomia frente ao Estado e consagra a liberdade sindical. “Defendemos a regulamentação do artigo 8º da Constituição, para aperfeiçoar o sindicalismo.” Para ele, não há apenas sindicatos de trabalhadores, mas também as micro e pequenas empresas precisam de sindicato para representá-las na negociação. “Os sindicatos de trabalhadores hoje são fortes, competentes, bem organizados. A grande empresa negocia com eles, mas a pequena não tem estrutura para isso. Ignorar a importância do sindicato atualmente para a micro e pequena empresa vai ser um pecado terrível.” E finalizou: “O trabalho não deve ser tratado apenas como uma mercadoria, ele faz parte da natureza do ser humano. Alguém já disse que foi o trabalho que fez o homem. Até para nós, empresários, a apropriação de bens que não seja resultado do trabalho seria espúria. No tratamento dado ao trabalho deve haver essa vertente da dignidade, da importância que tem para a organização da família e do Estado.”

Para o presidente da Academia Internacional de Direito e Economia, **Ney Prado**, na previdência e na área trabalhista, nós vivemos quatro grandes crises. “A primeira, de legitimidade, porque são sistemas que perderam o apoio popular. A maior prova disso é que as leis são descumpridas. A crise da legalidade, porque há tantas leis que mesmo doutores como nós temos dificuldades de interpretá-las. Têm o vício da licitude, na medida em que se prestam a um sem número de artimanhas de corrupção. E vivem a crise da funcionalidade. A previdência e a legislação trabalhista travam o Brasil.”

E fez uma detalhada análise da CLT:

“Durante muito tempo, a CLT gerou um ufanismo até certo ponto justificável. Ninguém nega a existência de uma sistemática bem construída, institutos bem definidos, uma processualística simples e um Judiciário aparelhado para aplicá-la. Apesar do seu alto nível ético, nossa legislação do trabalho é descumprida e sofre críticas negativas de quase todos os setores da sociedade brasileira. O atual modelo revela ao menos cinco deficiências insuperáveis: vícios técnicos, custos econômicos, ineficácia da Justiça do Trabalho, descumprimento habitual das leis e decisões judiciais e seu descompasso com a nova realidade nacional e internacional. Hoje, cada vez mais considerados pelos analistas políticos e econômicos como os custos do modelo.

“Um modelo assim intervencionista, como o nosso, chega a ser mais oneroso no campo das relações de trabalho que no campo da tributação, afetando direta ou indiretamente as próprias

categorias envolvidas: o trabalhador, que vê rarear as oportunidades de emprego e de progressão; o empregador, que não se sente estimulado a investir; o consumidor, que deixa de se beneficiar por falta de competição; a empresa, que não se aperfeiçoa para competir; o sindicato, que perde espaço para reivindicar; a sociedade, que não se desenvolve, e o Estado, que perde receita para investir nas suas próprias atividades. Como sério agravante, a Justiça do Trabalho, criada como alternativa barata e desburocratizada para solucionar conflitos, tornou-se cada vez mais onerosa, pesada e ineficiente.

“Não basta a CLT e a Constituição relacionarem um sem número de liberdades e garantias para o trabalhador. O problema é menos de número e de forma, e mais de qualidade e de eficácia. O atual modelo, que tem origem nos tempos de Getúlio Vargas, esgotou-se. Tal como se apresenta hoje, ele conspira perigosamente contra a modernização do País e das suas relações capital-trabalho. Daí a necessidade imperiosa de repensá-lo. Sem mudanças urgentes em nosso sistema trabalhista, o Brasil não conseguirá resolver grande parte de seus problemas. E, mais do que isso, perpetua o seu atraso histórico.

Ney Prado discorreu ainda sobre o método para reformar: “Do ponto de vista do método, nós precisamos levar em conta alguns princípios. Primeiro, nenhuma reforma é perfeita. Segundo, nenhuma reforma é total. Terceiro, nenhuma reforma pode ser imposta. Quarto, toda reforma tem que ter uma justificativa e uma finalidade. Outro pressuposto: toda reforma não pode ignorar a legislação ou o marco legal anterior. E, por último: toda reforma sofre resistências.”

**Hélio Zylberstajn**, no entanto, contestou alguns questionamentos. “A razão pela qual o FGTS, como fundo de aposentadoria, tenha depósito compulsório na Caixa Econômica Federal é a seguinte: se depositar numa instituição privada, o governo terá que garantir, então é preferível depositar diretamente na Caixa.

“Quando se trata de viabilidade política, é claro que a reforma não vai ser perfeita, mas a gente tem que começar com uma idéia que nos leve o mais próximo possível de um modelo razoável.

“A questão dos 8,5% que a empresa paga pelo FGTS, isto para mim é salário, pois se fosse retirado o salário subiria. Fundo de garantia é salário. Aliás, do ponto de vista legal, é diferente da contribuição da empresa para o INSS: é salário retido. Para a empresa não é retido porque ela paga, mas para o trabalhador é salário retido. Então, os 8,5% não podem entrar no cálculo da verba rescisória.

“A questão de negociar a alíquota do fundo de garantia. É impossível, porque na nossa concepção tem que ser suficiente ao menos para pagar o desemprego das pessoas. A idéia de um plebiscito é realizá-lo nas empresas de três em três anos, para avaliar se os trabalhadores querem, ou não, ter sindicato. A questão da categoria é uma decisão dos trabalhadores. Se vão definir o sindicato a partir da empresa, articulá-lo com outros ou atuar isoladamente deve ser uma decisão deles, de acordo com a Convenção 87.

“A questão da opção sobre o regime fica mais simples, se partir da empresa. Se a empresa opta pelo regime de demissão, coloca uma placa na porta. Desta forma, quem quiser trabalhar

lá já sabe o que o espera. Se não gosta, não vai. Assim como a empresa escolhe localização, benefícios e políticas, escolheria essa regra. Nas empresas já existentes, onde o sindicato for forte o suficiente poderá dissuadir, negociar ou modificar a decisão. Em princípio a iniciativa da escolha é da empresa, que ela vai exercitar ou não dependendo do poder que ela tenha. E sobre os trabalhadores auto-suficientes, o critério é muito simples: renda.

“Quanto à questão do Sistema S, é complicada. Eu sei que se trata de um bem público. No entanto, é oferecido privadamente, como um monopólio. E a gente está aqui para debater francamente todas essas coisas. Até que ponto o argumento aqui é da eficiência do sistema e até que ponto não existe defesa de interesses? Eu não esperaria outra coisa, ninguém dá um tiro no próprio pé. Não vamos desmontar tudo o que existe, mas precisa ser repensado. Os 2,5% não são pouco. Por que vai ficar intocado? Vamos discutir isso. As empresas, por exemplo, poderiam escolher entre diferentes sistemas de treinamento. Há soluções. Mas acho difícil propor para a sociedade alguma coisa como tira tudo, mas deixa esse porque é meu.

“A questão da renda básica do idoso – ela não é aposentadoria, por isso não vira pensão, não é transferível, é outro conceito. Não haverá fila de viúvas aqui na Federação do Comércio.”

**Jorge Luís dos Santos**, do Grupo Integral de Marketing, representando o Conselho Regional de Administração de São Paulo, disse que os modelos de previdência de outros países deveriam ser mais bem conhecidos. “Nos últimos 20 anos, o Japão tomou iniciativas para reformar a questão da previdência e viabilizá-la por meio da iniciativa privada.” Na questão das relações trabalhistas lembrou que a grande preocupação do empresário nacional é com a chamada “invasão chinesa”. “Lá não tem previdência”, afirmou, enquanto sugeria ler o estudo executado pela Fipe comparando as realidades de Brasil, Rússia, Índia e China, que formam o acrônimo Brics. “É preciso um pouco mais de visão de mercado mundial”, concluiu apelando à mobilização: “Sim. Com a Federação do Comércio e tanta gente aqui debatendo, podemos mudar este País. Quem manda é a sociedade. Mas ela tem que ser conscientizada. Do jeito que está, a economia não agüenta, as empresas não agüentam, nós não vamos crescer, a sociedade não suporta essa carga tributária e nós temos que mudar. Vamos nos movimentar, mobilizar.”

O consultor da Fundação CESP **Milton Dallari**, sugeriu: “Acho fundamental discutir a vida do aposentado. Nós, aposentados, enfrentamos problemas que vale a pena examinar. Primeiro: o que se ganha é suficiente? Segundo: o aposentado gasta hoje seguramente 50% do seu orçamento com saúde. A experiência da nossa fundação indica que, a partir dos 63 anos, os gastos com saúde são da ordem de 87%. Então, na minha opinião se deve atrelar saúde a esse processo. E também a Justiça. Hoje, qualquer governador ou prefeito tira direitos com uma canetada. O político faz isso porque sabe que em dez anos muitos já estarão mortos. Na nossa associação a cada ano morrem em média 230, 240 pessoas. Esses são dois temas sérios que a gente vivencia hoje: a saúde e a Justiça em relação ao aposentado. A título de contribuição eis mais um dado: faltando 28 anos para o funcionário se aposentar já fazemos um trabalho de pré-aposentadoria, porque constatamos, estatisticamente, que o trabalhador começa a se preocupar com a previdência entre os 35 e 37 anos de idade. É a partir dessa idade que ouve as primeiras informações a respeito de um assunto chamado previdência, e a entender que se deve preocupar com a vida futura.”