

Cadernos Fecomercio de Economia

Número 20 - Dezembro de 2006



Inserindo o Brasil no Mundo A Reestruturação do Trabalho no Mundo

FECOMERCIO

Cadernos Fecomercio de Economia
Número 20 - Dezembro de 2006

Inserindo o Brasil no Mundo

A Reestruturação do Trabalho no Mundo

Iniciativa: Conselho de Relações Internacionais
Presidente de honra: Rubens Ricúpero
Responsável Técnico: Mário Marconini
Presidente Executivo do Conselho de Relações Internacionais da FECOMERCIO
Economista e especialista em negociação internacional no âmbito do Gatt e da Organização Mundial do Comércio (OMC)



Federação do Comércio do Estado de São Paulo
Rua Dr. Plínio Barreto, 285 - 5º andar
Tel.: (11) 3254-1700 - Fax.: (11) 3254-1674/75
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

Esta é a terceira das quatro edições do seminário **Inserindo o Brasil no Mundo**, realizado pela Federação do Comércio do Estado de São Paulo (Fecomercio SP) e seu Conselho de Relações Internacionais, com o apoio da Ordem dos Economistas do Brasil. O Conselho tem como presidente de honra o embaixador Rubens Ricúpero.

A série **Inserindo...** de altos estudos, por assim dizer gêmea do projeto **Simplificando o Brasil**, discute as razões do acanhado lugar ocupado por nosso País no contexto das nações, não obstante seu potencial econômico. Trata-se de reposicionar o Brasil no processo de globalização, desta vez a partir de uma nova regulação das relações trabalhistas, tema complexo para o qual a Federação do Comércio contribuirá com propostas substantivas e ajustadas à realidade nacional.

O evento de hoje, 23 de outubro de 2006, analisa **“A reestruturação do trabalho no mundo - Estamos à margem do que está acontecendo?”** Os problemas brasileiros da área são discutidos sob o enfoque dos desafios da atualidade e das velozes transformações que se operam na oferta mundial de trabalho e no fluxo internacional de mercadorias e serviços. O quarto e último debate do ciclo será em 30/11/06.

Compõem a Mesa Diretora, além do economista Mário Marconini (coordenador dos trabalhos), Eduardo Garuti Noronha, professor de Ciência Política da Universidade Federal de São Carlos (SP), José Pastore, sociólogo e professor-titular de Relações do Trabalho da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo e Márcio Pochmann, doutor em Economia, professor do Instituto de Economia, pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da Universidade de Campinas (Unicamp) e ex-secretário de Trabalho do município de São Paulo na gestão da prefeita Marta Suplicy. O economista Mário Marconini é o presidente-executivo do Conselho de Relações Internacionais da Fecomercio. Marconini também preside a Manatt Jones Marconini Global Strategies - empresa de consultoria internacional afiliada à Manatt Jones Global Strategies de Washington D.C. - e o grupo de estudos Diálogos Serviços da Federação do Comércio do Estado de São Paulo, formado por representantes do segmento.

Entre 1988 e 1996 atuou como economista no Gatt, da Organização Mundial de Comércio, em Genebra, Suíça. E foi, ainda, subsecretário de Assuntos Internacionais do Ministério da Fazenda e secretário de Comércio Exterior do Ministério de Desenvolvimento em 1999.

ABRAM SZAJMAN
Presidente da Fecomercio SP e dos
conselhos-regionais dos serviços Social do
Comércio (SESC) e de Aprendizagem
Nacional do Comércio (Senac)

Mário Marconini

Os números da inserção do Brasil no mercado internacional não são ruins. Nossa balança comercial deverá registrar saldo favorável da ordem de US\$ 40 bilhões este ano, desempenho pouco inferior aos US\$ 44 bilhões de 2005 - em 1997, o País amargou déficit de US\$ 7 bilhões. Recuperação notável também se deu na conta-corrente: do déficit de US\$ 24 bilhões de 2000, ao superávit de US\$ 14 bilhões de 2005. E, ainda, na participação das exportações e importações no Produto Interno Bruto (PIB), que saltou de 11% em 1990, para 25% na atualidade.

Nossos níveis de produtividade aumentaram muito em consequência da liberalização, da abertura dos mercados do País nos anos 90. Isso tornou o Brasil protagonista de destaque no G-20, na América do Sul e em várias questões internacionais. Mesmo assim, nossa participação no comércio e nos investimentos mundiais, como compradores, vendedores, receptores de capitais e investidores é de apenas 1%.

Essa taxa, obviamente irrisória, face ao potencial do País, reflete nossas deficiências de infra-estrutura e vários outros problemas, ligados, por exemplo, a visão estratégica global ou a fundamentos de política externa. O profº Eduardo Garuti Noronha nos traz novas perspectivas a respeito da questão do trabalho. Vamos ouvi-lo, analisar e debater suas colocações e propostas, juntamente com os professores José Pastore e Márcio Pochmann, duas das maiores autoridades brasileiras no assunto.

Promover o embate de idéias e opiniões é a intenção da Fecomercio. As questões aqui colocadas auxiliarão no estudo comparativo das relações trabalhistas brasileiras e de outros países. Orientarão, portanto, as conclusões a respeito da realidade do trabalho no País, o que de fato acontece entre nós e o que nos diferencia - por ventura ou desventura - de nossos concorrentes do mercado internacional.

Assim aconteceu no primeiro **Inserindo o Brasil no Mundo**, acerca do nexos comércio, investimento e tecnologia. Posições discordantes não impediram o consenso em torno de muitos pontos, como demonstrou, naquela ocasião, nosso palestrante de honra, o profº Antônio Delfim Netto. O Brasil oferece condições à aplicação de políticas mercadológicas mais realistas, não obstante o custo financeiro do País estreitar as expectativas dos empreendedores e, com isso, limitar os investimentos.

O quarto evento do **Inserindo...** discutirá os meios e instrumentos de execução das propostas da Fecomercio. Se e quando devemos agir de modo unilateral, bilateral, plurilateral ou multilateralmente. Nesse preciso instante, idéias e contribuições recolhidas desde o primeiro encontro serão sistematizadas pelo embaixador Rubens Ricúpero, presidente de honra do Conselho de Relações Internacionais da Federação do Comércio. Com a palavra o profº Noronha.

Eduardo Garuti Noronha

Estamos à margem da reestruturação do trabalho no mundo? Quando se fala de transformações do mercado de trabalho, fala-se de transformações demográficas, de mudanças como o maior ou menor envelhecimento da população. Fala-se de tecnologia, de normas de mercado e do trabalho. Nesse sentido, precisamos avançar mais no acúmulo de informações destinadas a orientar as políticas públicas.

Para mim, a tarefa de responder à pergunta inicial passa pela demografia, pela questão tecnológica e pelo mercado, mas tem por eixo central a regulação do trabalho. Controla-se muito mais o mercado de trabalho via regulação ou desregulação de alguns de seus elementos do que, por exemplo, interferindo-se na demografia ou por meio da tecnologia.

A polarização do debate público dessas questões entre a dinâmica dos mercados e os direitos do trabalho não ocorre apenas no Brasil. Discute-se qual alternativa priorizar: se a manutenção de direitos do trabalhador, ou se a ampliação das liberdades de mercado e concorrência. Do meu ponto de vista, essa oposição é indevida, pois tenta comparar valores incomparáveis. O que é melhor, direito social ou competitividade industrial? Não sei, o Brasil não precisa escolher e nós não devemos aceitar este desafio.

O mercado é livre de normas? Não, nunca foi e nunca será. Quantos produtos sequer podem ser comercializados? E quantos já o foram e hoje não o são mais por causa das normas reguladoras? Karl Marx considerou o trabalho uma mercadoria. Karl Polanyi, que marcou a história da economia e da sócio-economia, viu no trabalho a mercadoria que resiste a ser mercadoria. A máquina não reclama, quando maltratada, o trabalhador reclama. Não só reclama como revida. Por isso, o mercado de trabalho é um mercado impuro por natureza ou não é propriamente um mercado.

Segundo a economia institucional e sua grande referência, Douglas North, os custos de transação e da informação incompleta tornam o mercado menos mercado do que ele é. Um prêmio Nobel de Economia da década de 1970 classificou o mercado de trabalho de instituição econômica - ou seja, seria totalmente institucionalizado e, por causa disso, a discussão a respeito de regulação do trabalho não pode ser travada a partir da abstração de um mercado de trabalho puro.

Nenhum mercado é puro, muito menos o de trabalho. Está repleto dos custos da informação. Por exemplo: para quantas papelarias devo telefonar, quantas cotações me disponho a fazer para descobrir o preço adequado de uma caneta? Ou, ainda: em quantos municípios me disponho a procurar um emprego, um automóvel ou seja lá o que for?

O trabalho implica, ainda, custos morais. É a antiga história do engenheiro que virou suco. Diante do constrangimento de não haver lugar para ele no mercado de trabalho, decide procurar uma atividade de menor *status*. Há um custo moral para quem toma essa decisão.

Mercados - particularmente o de trabalho - independem de leis, têm uma lógica de funcionamento mais complexa do que a mera relação custo e benefício. Resistem à mensuração exclusivamente monetária, até porque a relação custo-benefício também abrange valores e expectativas. Flexibilizar o mercado de trabalho, portanto, pode significar coisas muito diferentes.

A evolução do mercado de trabalho no mundo sempre esteve atrelada a processos de regulamentação das atividades e dos direitos sociais. No final do século 19, o trabalho era eventual. O trabalhador ia à praça pública, participava da escolha pontual de mão-de-obra, trabalhava durante 20 dias e, depois, não trabalhava mais. Naquela época, confundia-se a condição de trabalhador com a de vagabundo, mendigo ou algo parecido.

Ao longo do tempo, nasce e se consolida a figura do operário. As indústrias constroem vilas operárias, surgem o padrão de consumo e a maneira de se vestir do operário, a ética operária e, a partir daí, um conjunto de direitos do operário. O regime assalariado vence o jogo e, além dos salários, respeita direitos (poucos) e se curva a pressões por benefícios.

A França implanta o seguro contra acidentes de trabalho e logo um médico reivindica o benefício, quando se acidenta exatamente no percurso para atender a um paciente. Esse primeiro caso gerou um grande debate: quem ou quais trabalhadores teriam direito aos direitos do trabalho obtidos pelos operários? O fato abriu as portas à extensão dos direitos a todas as categorias assalariadas de trabalhadores. Do ponto de vista das relações de trabalho, operários e camadas médias da população se igualaram.

Atualmente, o que se debate no mundo e no Brasil é se o regime de assalariamento está em processo de superação, junto com as categorias do século passado: empregador, empregado do setor privado, empregado do setor público e autônomo. Essas distinções, claríssimas, ainda nos servem? E, até quando podemos e devemos manter o instituto do salário?

O Direito do Trabalho nasceu no século 19 com características bem peculiares. Seu fundamento principal está num contrato entre desiguais. Como uma das partes contratantes tem mais poder, a outra precisa de tutela. Por isso se diz “direito tutelar do trabalho”. Em relação aos demais direitos civis, os do trabalho nascem independentes.

Segundo Collins, o Direito do Trabalho não é exatamente a favor do trabalhador, mas sim uma norma tutelar para a manutenção do equilíbrio entre os interesses do trabalho e do capital, de forma a garantir o perfeito funcionamento do mercado. Há um desequilíbrio natural entre a capacidade de barganha do empregado e a do empregador.

Quando falamos em superação do salário, os exageros levam a previsões de um mundo de produtores autônomos, de um mundo de empreendedores, sem empregados assalariados. Esses desenhos, canhestros, pressupõem o desaparecimento do direito tutelar do trabalho, porque se extinguiria a necessidade de proteger o lado mais fraco nas negociações entre capital e trabalho.

Além desse quadro, breve, acrescento a distinção, também muito esquemática, entre dois modelos básicos de relações de trabalho, que se desenvolveram no mundo a partir da sociedade salarial. Um deles, o modelo legislado (caso brasileiro), define as regras do trabalho, pelo menos as mais importantes, por leis ordinárias, normas constitucionais e, eventualmente, jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O contrato coletivo está, no Brasil, subordinado à Lei. Ele cita ou recorre a algum tópico legal mas, com muita freqüência, apenas reafirma o que diz a legislação. A quantidade de cláusulas desnecessárias em nossos contratos coletivos impressiona. Até porque atuam como uma espécie de pacto, de garantia a mais ao cumprimento das normas. Há, também, os conjuntos de normas empresariais, definidas unilateralmente pelos empregadores ou, às vezes, por alguma negociação informal.

E temos, ainda, dispositivos específicos do contrato individual de cada trabalhador e cláusulas não explícitas, existentes em todos os contratos. Estudo de David Maslen, economista da London School of Economics, mostra o enorme e atual conflito acerca do que o trabalhador deve ou não fazer no seu posto de trabalho.

As tarefas de trabalho, o que cabe ou não ao trabalhador fazer, são mais definidas na Inglaterra do que no Brasil. Ninguém exige da secretária-executiva inglesa que limpe mesas. Se alguém o fizer, ela lhe dirá que aquele trabalho não está previsto em seu contrato, embora esse não exclua, explicitamente, a tarefa. É o que os juristas chamam de natureza incompleta de todo contrato, seja de trabalho ou de outro tipo.

Todo contrato, inclusive o trabalhista, contém pressupostos da tradição e da prática. No Brasil, a Lei é mais importante do que as normas empresariais. Isso por causa do mercado informal, onde as regras, definidas pelas empresas em contratações individuais, tornam o contrato coletivo o elo mais frágil da regulação do trabalho no País.

No modelo contratualista do Reino Unido, o contrato coletivo é a base de tudo, enquanto o individual apenas o complementa. Leis e normas empresariais são secundárias, exceto nos segmentos não sindicalizados. No Brasil, o direito do trabalho é fortemente associado ao direito social. Para Wanderley Guilherme dos Santos, cientista político do Rio de Janeiro, o mercado de trabalho regula a cidadania brasileira.

As antigas caixas de aposentadoria dos IAPs, anteriores ao INPS, instalaram e expandiram o direito à aposentadoria na relação de trabalho. Apenas dois governos republicanos, o de Fernando Henrique e o de Lula, não acrescentaram algum custo à folha salarial. O aviso-prévio é de 1951, o salário-educação de 61, o FGTS de 66 e o vale-transporte de 86. A Constituição de 88 adicionou alguns outros benefícios e, em 1990, a folha salarial passou a financiar também o Sebrae.

Para mim, o FGTS é o símbolo da complexidade das leis brasileiras do trabalho. Veio para acabar com a estabilidade no emprego, rompeu o pacto corporativista, mas hoje é quase

intocável, tantos são os interesses envolvidos. Além de compensar, indiretamente, as falhas de nosso seguro-desemprego, financia a casa própria do trabalhador, o governo na promoção de políticas públicas e as empresas. Encareceu o contrato de trabalho, mas liberou a demissão. Quem contribui para o Fundo, demite sem problema, ao contrário do que acontece nos países contratualistas.

Com isso, qual o regime mais flexível, o legislado ou o contratado? A resposta não é tão fácil assim. Tradições - sindicais e práticas das empresas - pesam e são difíceis de romper. Pesquisas, no entanto, já mostraram a maior facilidade da introdução no País de sistemas baseados no modelo japonês de trabalho em grupo ou rotatividade de postos, repudiado no Reino Unido, onde a identificação do trabalhador com o posto de trabalho é fortíssima. A resposta passa por uma análise ampla de cada sistema e país.

Quanto aos custos, qual o regime menos oneroso, o legislado ou o contratado? O primeiro, necessariamente encarece a folha, não há dúvida, porque tende a estabelecer, por Lei, o bem-estar ocupacional. O segundo, também visa a isso, mas por outros meios, como mais salário (caso dos Estados Unidos), menos impostos e mais serviços públicos.

Resta-nos aprofundar a relação entre os custos trabalhistas e a competitividade empresarial. O custo do trabalho afeta, realmente, a competitividade das empresas? Essa questão deve ser vista por três ângulos: o de empresas que inovam e diferenciam seus produtos; o de empresas especializadas em produtos padronizados; e o de empresas que não inovam e cuja produtividade é menor.

Essa classificação pressupõe empresas que competem por preço ou por diferenciação de produtos e foi estabelecida para responder à pergunta: qual dessas estratégias funciona melhor, e a que custo do trabalho? A primeira conclusão de nossos estudos a respeito do tema é a de que empresas que pagam encargos maiores inovam e diferenciam produtos e as que pagam encargos menores não inovam e têm menor produtividade.

Quando os encargos trabalhistas de uma empresa que tem em média 13 empregados somam menos de 10% do valor da folha, isso significa que vários dos benefícios previstos em Lei, da ordem de 37%, não são pagos. As que alcançam esse percentual têm a média de 62 empregados, maior produtividade e pagam de 30% a 40% de encargos.

Maior a proporção de encargos e salários, maior o tamanho médio da empresa, sua receita, sua produtividade e menor a proporção dos custos do trabalho em relação aos custos totais. Exportadoras e inovadoras pagam os maiores salários, inclusive acima dos valores de mercado e dos fixados por Lei. Assim, exceto em algumas áreas, não existe o problema brasileiro da competição pelo custo salarial, até porque, nossos salários são baixos.

No que concerne à competição do Brasil com países de mão-de-obra barata ao extremo, trata-se de avaliar bem as conseqüências de uma decisão ligada à redução de nossas relações de trabalho aos mais baixos padrões. Alguns, por exemplo, criticam o financiamento do Sistema S via folha salarial. As críticas são inconsistentes. Primeiro, porque não levam em conta

o reconhecimento - nacional e internacional - do Sistema S como paradigma de eficiência e qualidade em todas as áreas de sua atuação.

Segundo, porque os críticos também não levam em conta o problema empresarial, extremamente importante, da escassez de mão-de-obra qualificada, bem formada, especializada, treinada ou reciclada. E, terceiro, porque, se há impropriedades no financiamento de instituições que funcionam, o remédio não pode ser extingui-las, mas sim corrigir as impropriedades, ou criar novos mecanismos de financiamento.

A rigor, nossas preocupações se devem concentrar nos níveis de informalidade do mercado de trabalho. A informalidade é o maior problema das relações de trabalho no Brasil. Problema tão grande que o escondemos num eufemismo: informal é, na verdade, ilegal.

Banalizamos a informalidade e sequer pensamos em seus verdadeiros custos. Muita gente pensa que o mercado informal paga o salário e ponto final. Engano, também paga férias, décimo-terceiro, hora-extra - menos os encargos, para livrar a empresa da complexidade e da burocracia do sistema. Mesmo assim, há o custo de manutenção e administração da informalidade, não raro superior aos gastos da formalidade.

Precisamos, sim, reestruturar o modelo brasileiro de relações de trabalho, além de simplificá-lo, posto que, acima de tudo, ele é extremamente burocratizado. Apenas não acredito em mudanças drásticas.

Marconini

O profº Noronha lançou ao debate grandes questões, a mais bombástica, sem dúvida, acerca dos reflexos de salários e encargos sobre a competitividade das empresas no Brasil.

Luís Carlos

Sou do Pensamento Nacional das Bases Empresariais. Segundo estudo conduzido pela profª. Maria Helena Zockun, do Instituto de Pesquisas Econômicas da USP, comentado pelo jornal O Estado de S. Paulo de 25 de setembro, a carga tributária consome 48,8% da renda das famílias que ganham até dois salários mínimos, e 26,3% daquelas que ganham mais de 30 mínimos. Essa regressividade nos empurra para mais longe do que está acontecendo, para mais perto ou apenas se trata de um fenômeno irrelevante?

Noronha

Não conheço o estudo.

Marconini

Esse trabalho foi realizado justamente para o ciclo de debates **Simplificando o Brasil**, da Fecomercio.

Luís Carlos

E tem por base a Pesquisa de Orçamento Familiar (POF) do IBGE.

Noronha

São duas discussões diferentes: carga tributária em geral e encargos sobre o trabalho. Acerca de tributos, não comento por desconhecer a área. Mesmo assim, concordo: a regressividade é um problema grave. Quanto aos encargos, fazem parte, indiretamente, do salário e retornam ao trabalhador de alguma forma.

Pode-se dar preferência a um ou outro, mas acabar com todos os benefícios trabalhistas será uma temeridade. E reduzir encargos salariais resulta apenas em benefícios difusos, de distribuição futura, quando a competitividade empresarial for alcançada. Enquanto isso, o trabalhador perde renda. Ou seja, a questão é outra. A distribuição dos impostos em geral, maiores ou menores pelos contribuintes, tem uma lógica diferente.

Jorge Pesaro

Sou do Centro do Comércio do Estado de São Paulo. A multa pela dispensa imotivada não era prevista no início do FGTS. Foi estabelecida depois, para evitar o desemprego, dificultar a possibilidade de demissões. Começou com 10%, hoje chega a 50% e continua fora do espírito da Lei. Aumenta os custos da empresa. Há probabilidade de essa multa ser reduzida ou eliminada?

Noronha

É difícil de se prever. O debate da questão poderá criar um novo cenário. Sem ele e sem negociações ponto a ponto, não se chegará a uma reforma mais substancial das relações de trabalho. Por exemplo, na minha opinião, a rediscussão da multa sobre o montante do FGTS passa pela contrapartida do fim da dispensa imotivada, princípio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotado pela maioria dos países. No Brasil é fácil contratar e demitir, difícil é pagar.

José Pastore

O trabalho do prof^o Noronha tem alguns aspectos que precisam ser destacados. O didatismo é uma deles. Outro é a relação entre despesas de contratação e políticas públicas, assunto pouco discutido, exposto criativamente e que resgata a idéia da cidadania regulada.

Mas, a pesquisa mencionada no final do estudo trata da indústria de transformação e não do comércio, setores nos quais as relações capital-trabalho são diferentes. A indústria substitui mão-de-obra por tecnologia em maior escala, e isso resulta em diferenças acentuadas em termos de economia e custos do trabalho. Proponho uma análise do tema mais voltada para a

economia brasileira. Em que medida a regulação das relações do trabalho favorece ou desfavorece a competitividade das empresas e, por consequência, o desenvolvimento econômico do País?

Parto de problemas concretos da atualidade, como o desemprego - hoje da ordem de 11% - e suas nefastas conseqüências sociais, cuja solução não admite mais delongas. Grande parte dos desempregados recebe seguro-desemprego, despesa governamental nociva ao passo resolutivo da economia.

Quase 60% da mão-de-obra disponível é informal, situação que o profº Noronha considera o maior problema das relações de trabalho. A informalidade também agrava as finanças públicas, porque não contribui para os fundos da seguridade social. Somente o déficit da Previdência Social, em crescimento, subtrairá este ano do Tesouro R\$ 40 bilhões.

Sem alternativas, o governo é obrigado a recorrer ao mercado financeiro para cobrir o rombo, que pressiona a taxa de juros para cima, desestimula investimentos públicos e privados e afeta a criação de empregos. Os custos das relações de trabalho têm tudo a ver com o grau de eficiência da economia.

Há mais um ponto: além de engendrar poucos e maus empregos, as relações de trabalho no Brasil geram conflitos tamanhos que, hoje, dois milhões de ações sufocam a Justiça Trabalhista e exigem de seis a sete bilhões anuais, apenas para a cobertura de gastos correntes. E isso também afeta a eficiência do conjunto da economia brasileira.

Ainda a respeito da informalidade (o maior problema), dados de 2003, bem próximos dos de agora, mostravam 60%, ou 47,5 milhões de trabalhadores informais de um total de 79,25 milhões em atividade. Atualmente, existem 19,2 milhões informais, 17,2 milhões autônomos, 4,3 milhões domésticos e 5,7 milhões de trabalhadores rurais, que ganham em espécie. Para cada categoria dessas precisamos de uma solução específica, "ponto a ponto", como concluiu o profº Noronha.

Também é necessário levar em conta a realidade das 5,574 milhões de empresas devidamente formalizadas, das quais, segundo a definição do Sebrae, 5,277 milhões são micro e 245 mil pequenas. Essa distribuição é notável pois, no caso brasileiro, revela um país de dimensões continentais servido por uma maioria esmagadora de microprodutores. A quem serve, no campo das relações de trabalho, uma legislação única, aplicável tanto à Embraer como ao salão de barbeiro?

Essa é a questão a discutir. Nossa legislação única, burocratizada ao extremo, impõe os mesmos custos a micro, pequenas, médias e grandes empresas. As despesas da contratação formal superam o salário em 103,46%, mas nem falarei das controvérsias em torno desse percentual.

Há pouco tempo, em palestra no Tribunal Superior do Trabalho (TST), 99% dos ministros questionaram esse meu cálculo, mas admitiram a impossibilidade do corte de qualquer dos custos. Então, chamem do que quiserem, porém as despesas se elevam 103,46% acima do salário.

A Embraer talvez tenha condições de arcar com esses custos, o barbeiro não tem. Se contrata um oficial por R\$ 400, tem condições de desembolsar R\$ 810, R\$ 820 reais? Não tem. Então, isso afeta a eficiência da economia, porque gera a informalidade desenfreada de hoje, advinda, basicamente, das micro e pequenas empresas do comércio, da indústria, da agricultura. Não há informalidade na Volkswagen, nem no Pão de Açúcar.

Quanto ao Fundo de Garantia, é de fato um aspecto importante, como disse o prof^o Noronha, porque atemoriza o empresariado, principalmente o de pequeno porte. Ele teme a falência por ocasião da dispensa imotivada do trabalhador que ganha R\$ 1 mil reais por mês e que, depois de um ano de trabalho a firma não pode mais manter por razões financeiras.

Só o desembolso mensal do FGTS, 8,5% do salário, inclusive sobre o 13^o, já eleva o custo desse trabalhador a R\$ 1,105 mil por mês. Some, agora, a multa de 50% sobre o montante do FGTS e o valor inicial aumenta para R\$ 1,657 mil, caso o trabalhador possua, acumulado no FGTS, apenas os recolhimentos dos últimos 12 meses de trabalho. Se ele pedira demissão da empresa anterior, na qual trabalhara por 10 anos, o desastre financeiro se abate sobre o infeliz empresário de nosso exemplo.

Esse é apenas um dos exercícios que justificam os temores dos pequenos empresários em relação ao contrato formal de trabalho. O pagamento, em tempo ou dinheiro do aviso-prévio, das férias e do abono de férias, a ocasião da dispensa e inúmeros outros itens podem elevar em três ou em até quatro vezes o custo de contratação para a empresa.

A solução desses problemas não é simples, por isso nós devemos pensar seriamente neles e em saídas para eles, ainda que graduais. Como desbancar os sistemas de habitação e saneamento, que se sustentam no Fundo de Garantia? Por que não contribuirmos para tirar da informalidade 48 milhões de pessoas e incluí-las no mercado formal de trabalho, de modo a que participem dos fundos sociais como contribuintes e beneficiários?

Do total de 48 milhões, 19,2 milhões trabalham sem carteira assinada para micro ou pequenas empresas e 17,2 milhões por conta própria. Para as primeiras, sugiro um Simples trabalhista, recurso capaz de incluí-las na formalidade. Quem está no Simples tributário passaria a estar no Simples trabalhista, abrindo espaço a uma série de mudanças nas relações de trabalho do País, à redução de uma série de despesas empresariais por leis ordinárias, sem que se precise alterar a Constituição.

Entre outras coisas, o Simples trabalhista poderia reduzir o valor da hora noturna e a alíquota do Fundo de Garantia, medidas que o próprio governo Lula já propôs ao Congresso Nacional. Se aprovado, o projeto de Lei Complementar 210, de 2004, introduzirá no País a condição de pré-empresa com alíquota de 0,5% para o FGTS, desde que negociada.

Ninguém quer tirar direitos de ninguém. O que se pretende é estender alguma proteção, algum direito a quem não tem nenhum. E, nesse sentido, nada nos impede de garimpar na CLT maneiras de aliviar encargos, de maneira segmentada, para as micro e pequenas empresas. Para as micro e pequenas empresas, porque nelas nasce e prolifera a informalidade.

No que se refere aos autônomos, devemos encontrar soluções menos trabalhistas e mais previdenciárias. Criar, por exemplo, um regime especial, que comece com uma alíquota baixa, capaz de estimular a integração desse trabalhador na Previdência Social. O sistema de capitalização ou semi-capitalização me parece adequado. Depois de um certo tempo em que se paga pouco, chega-se à conclusão: vendi banana em porta de circo, hoje tenho uma quitanda e posso cuidar melhor de minha aposentadoria.

A gradualidade está intimamente ligada às possibilidades de mudanças ou reformas trabalhistas e previdenciárias. É sempre melhor ter alguma do que nenhuma proteção. É sempre melhor reduzir o número de fossos da escala social, do que resignar ante a dura realidade do cidadão de primeira, de segunda, de terceira, de quarta ou de quinta categoria.

Mudanças que, em vez de aumentarem, reduzam o rombo da Previdência, que não devastem mais ainda as finanças públicas e que não pressionem a taxa de juros. Que não atrapalhem o andamento da economia brasileira e que permitam sua maior inserção no cenário internacional.

O contingente da mão-de-obra de baixo salário aumentou na Índia, na ex-União Soviética, na Europa do Leste e na América Central, passando, na última década, de 1,5 bilhão a três bilhões de pessoas. Não advogo baixos salários, digo apenas que precisamos cuidar, a sério, dessa realidade. A questão do baixo nível da oferta do trabalho é hoje um problema global e, no Brasil, emprego e salário são em grande parte condicionados pelo que acontece no mundo.

Nosso País precisa oferecer mais e melhores salários, não resta a menor dúvida. Entretanto, no momento a prioridade é reduzir os custos das empresas e a burocracia, até porque temos salários competitivos. E além de nos tornarmos competitivos, temos que nos manter nessa condição. Não podemos, portanto, descuidar dos reflexos negativos de nossas relações de trabalho sobre as finanças públicas e o contexto social.

Marconini

Pergunto a opinião do profº Márcio Pochmann a respeito do Simples trabalhista e do regime previdenciário especial. E lembro do vasto estudo do Banco Mundial acerca de empregabilidade. O indicador brasileiro da dificuldade de contratação, em escala de um a 100, é o pior possível, 67, contra 34 da América Latina, Europa Central e Ásia Central, 27 dos países desenvolvidos da OCDE e 24 da Ásia Oriental e Pacífico. Em rigidez laboral, por sua vez, que incorpora as dificuldades de contratação e dispensa do empregado, o índice brasileiro é de 42, contra 32 da América Latina, 33 dos países desenvolvidos, 23 da Ásia Oriental e Pacífico.

Márcio Pochmann

Destaco, inicialmente, a importância do trabalho do profº Noronha. Ele focaliza aspectos pouco analisados deste debate, como a regulação. A princípio, fui tentado a comentar as colocações do profº Pastore, mas deixo para outra oportunidade. Desde o século passado

discutimos, sem convergência, sobretudo acerca do trabalho informal. Tentarei avançar um pouco mais. Na minha opinião, por exemplo, a informalidade não é ilegal, exceto quando se trata de trabalho assalariado.

Pastore

Só me referi a isso.

Pochmann

Certo, mas dentro de uma visão legalista. Na verdade, o conceito de informalidade está associado à capacidade de organização das atividades econômicas capitalistas. O pequeno empreendimento operante no Brasil que não registra o empregado em carteira o faz como estratégia de sobrevivência. Não contrata, porque tem um problema muito sério: não é um modo capitalista de produção. Mas, enfim, vamos nos prender às questões colocadas pelo profº Noronha.

Parto do seguinte pressuposto: não dá para resolver os problemas do trabalho e de sua regulação tendo-o por variável independente. A meu ver, o trabalho é variável dependente da questão mais geral de como se move a economia. Por que a CLT não valia no Brasil antes de 1930, embora parte importante dela fosse anterior àquele ano? Porque consolidou “leis prá inglês ver”, parte das quais em vigor antes da década de 30 do século 20.

Evidentemente, não se regula o trabalho assalariado quando ele não existe, ou existe apenas residualmente em uma economia primário-exportadora, como era a nossa. Eram quase *clusters* agrícolas, incapazes de pagarem décimo-terceiro e férias, coisa que só foi possível a partir da mudança do modelo econômico-produtivo do Brasil com a industrialização e a urbanização. Nesse sentido, a CLT teve extraordinário valor estratégico: estabeleceu as bases legais de relações de trabalho posteriores.

Voltando à exposição do profº Noronha: devemos, antes, debater o que ocorre hoje com o capital; como e porque ele determina o espaço do trabalho, o qual, na verdade, determina o jogo da regulação. Não se deve pensar em regulação de maneira abstrata. É preciso saber onde ela se dá, qual seu espaço e quais seus limites, do ponto de vista do desenvolvimento capitalista. Aí sim, pode-se cogitar de uma nova regulação ou, até mesmo, de uma desregulação.

Mas, pelo caminho trilhado ao longo das duas últimas décadas, torna-se quase impossível avançar em nova regulação. E desregular exige que nos especializemos em produzir bens de baixo valor agregado. Os ganhos de produtividade advindos da exportação não vão para salários e sim para preços, porque produzimos e exportamos bens de baixo valor agregado, de pouco conteúdo tecnológico, enquanto nossos parceiros são, em essência, países de baixa remuneração.

Só com política industrial e um outro modelo econômico poderemos passar a setores de salários maiores, nos quais a produtividade é maior e assim por diante. Por isso, não é possível mudar a regulação. O País precisa, primeiro, fazer sua escolha..

O debate econômico está cada mais preso ao passado. Economistas vivos, mas reféns de economistas mortos, discutem o passado. Não se leva em conta a realidade e, principalmente, o que o mundo e as transformações do capitalismo nos abrem em termos de oportunidades. Ficamos à margem da grande revolução tecnológica do final do século 18, de 1750 a 1810, quando o tear mecânico e a máquina a vapor levaram a mudanças substanciais na organização do trabalho e na vida das pessoas.

Éramos uma colônia, a lutar por independência no início do século 19 e assim permanecemos por 100 anos, distanciados da revolução produzida pelo motor a combustão, o petróleo, o automóvel e a energia elétrica. Já então, estávamos empenhados na transição do Império para a República e ainda com a cabeça no trabalho escravo.

Só conseguimos incorporar os produtos dessa revolução industrial a partir da década de 50, atrasados em 70 anos. Começamos a montar automóvel industrialmente quando o homem se preparava para ir à Lua. Celso Furtado demonstrou que, entre 1750 e 1820, nossa renda *per capita* estagnou. Perdemos posição relativa em relação aos outros países no final do ciclo da mineração, o ciclo do ouro. E vegetamos, até conseguirmos reincorporar o café no comércio internacional.

Nos últimos 25 anos, nossa situação não foi muito diferente: expansão da atividade econômica abaixo de 3%, (2,4%, 2,5% ao ano), uma tragédia! E, neste momento, estamos outra vez diante de uma grande revolução tecnológica. No que me diz respeito, prefiro chamá-la de civilizacional, pois a enxergo bem mais abrangente do que a tecnológica.

Três milhões e 100 mil pessoas se habilitaram ao trabalho em 2005. Se o País não crescer 5% ou 6% ao ano, não haverá como incorporar essa gente. Uma geração inteira, oito milhões de jovens, ficou para trás, sem estudo, sem emprego e sem qualquer perspectiva de consegui-lo. Perdemos os valores de inclusão pelo trabalho e a educação. A pressão demográfica continuará elevada até 2030, clamando por crescimento econômico.

Afora isso e mais do que isso, ainda não nos definimos por um modelo de crescimento econômico. Qual poderia ser: o atual, de bens de baixo valor agregado, como minério de ferro, suco de laranja, salsicha e frango? Ou esses são bens de alto valor agregado? A resposta a uma outra pergunta certamente levará à nossa histórica subordinação econômico-tecnológica: quantos caminhões de soja precisamos trazer do Centro-Oeste ao litoral para obtermos em troca um caminhão de *chips* eletrônicos?

Ainda assim, sou otimista. Pela primeira vez na história, o Brasil se posiciona de modo diferente do que o fez no passado, ante transformações tecnológicas radicais. A despeito das dificuldades, bem ou mal, o País marca presença em algumas das áreas de inovação.

As transformações do capitalismo colocam ao nosso alcance ganhos enormes de produtividade e nem sequer sabemos medi-los, porque nossa medida de produtividade vem da sociedade industrial, do relógio de ponto, da hora trabalhada e do número de trabalhadores em relação ao valor da produção. A sociedade pós-industrial que construímos já passou. Trabalho intelectual, imaterial, não se mede com relógio.

Não há mais razão técnica que justifique jornada de trabalho superior a quatro horas diárias e por três dias na semana, exatamente por causa dos ganhos de produtividade assegurados pelas inovações tecnológicas nos ambientes de trabalho. E também não há razão técnica para justificar o trabalho antes dos 25 anos de idade. Os avanços da biotecnologia, da contenção de doenças em série e outros garantem uma expectativa média de vida - que hoje no Brasil está em torno de 70 anos - de 110 ou 120 anos.

Se vivermos mais de 100 anos, não há razão para começar a trabalhar antes dos 25, muito menos dos 15. Pode parecer fantástico, caído da Lua, alguém sustentar esses dados, mas o espanto foi o mesmo, quando em 1850 ficou evidente, nas fábricas têxteis da Europa, que a industrialização, a passagem da sociedade agrária para a sociedade urbano-industrial, permitia a redução da jornada de trabalho de 16 para oito horas diárias. Jornada imposta a todos, inclusive a crianças de cinco, seis anos.

Àquela época, as pessoas se indignavam e resistiam às mudanças, também por causa da proximidade da sociedade agrária, na qual era natural criança trabalhar a partir dos cinco, seis anos. E a mesma base técnico-industrial que revolucionou a produção e as relações de trabalho, permitiu ainda que só se começasse a trabalhar aos 14 anos de idade. Tecnicamente, tudo isso se tornara possível antes do momento de ruptura, mas se passaram 20, 30, 50, 70 anos para que condições políticas favoráveis a mudanças se cristalizassem em todo o mundo capitalista.

Há 120 anos, os Mártires de Chicago deram origem à constituição dos direitos do trabalho. Muita gente lutou e morreu por essa causa, por conquistas que a técnica e a ciência já possibilitavam. O fato de ser tecnicamente possível não significa socialização. Sem levar em conta os avanços, os saltos tecnológicos, as inovações e mudanças na produção será muito difícil alterar a organização do trabalho.

Vivemos o tempo da sociedade urbano-industrial, dotada de escola, universidade, ensino universalizado, aparatos educacionais obtidos por pressão da família e da sociedade. Não achamos natural morarmos no local de trabalho, nem trabalharmos de sol a sol, como na sociedade agrária. Nossos filhos não se socializam apenas pela experiência e pelo aprendizado com os mais velhos. Tampouco começam a trabalhar aos cinco, seis anos.

Por outro lado, as relações familiares da sociedade urbano-industrial se esgarçam. A máquina controla o ritmo de trabalho. Os filhos ficam cada vez mais distantes do convívio com os pais. A escola sozinha não supre as carências desse distanciamento, fatal à sociabilidade, à disciplina e ao respeito aos semelhantes. Na sociedade urbano-industrial estuda-se quando jovem e como pré-condição de ingresso no mundo do trabalho. Hoje, é incomum alguém com 40, 50, 60 anos estudar.

E o estudo é visto como algo estanque. Depois de ingressar e concluir o curso, o estudante de Engenharia recebe o pergaminho e todos o consideram apto a exercer sua profissão pelo resto da vida, por 50 ou mais anos. Isso não faz sentido na sociedade pós-industrial. O conhecimento adquirido há cinco minutos talvez não seja suficiente para vencer o desafio daquele instante. Na sociedade pós-industrial o processo educacional se inicia na infância e não se interrompe, não chega ao fim.

É enganoso dizer-se que estamos em uma sociedade da informação. Viajo muito pelo Brasil e constato o paradoxo: o volume de informação é enorme, mas a ignorância é maior. Falta sistematização, as pessoas têm muitas informações, mas não conseguem assimilá-las, compreendê-las, sistematizá-las. Não sabem usá-las e, quando mesmo assim tentam, aquele novo conhecimento já foi superado.

Os desafios da sociedade pós-industrial alteram nossa relação com a vida. Trabalhar quatro horas por dia não é vagabundagem. E o grau jamais atingido antes da intensificação de tarefas? E a preparação anterior, que se perpetua ininterruptamente, para o cumprimento da jornada diária? Essas exigências não se comparam às da sociedade urbano-industrial: chego ao trabalho, bato o cartão, trabalho tantas horas, posso não gostar dos colegas, detestar o chefe, mas vou, sou forçado a ir, a cumprir o horário.

O trabalho na sociedade pós-industrial, intelectualizado e imaterial, não se desliga do trabalhador. Esse cenário exige outras relações laborais, outras obrigações, outros direitos e outra regulação. Os países que não tiverem a capacidade de perceber isso ficarão para trás. Em nosso caso, não podemos mais perder a oportunidade de dar um salto à frente, até porque, dessa vez temos condições de participar do momento de viragem. O futuro está aí e somos nós que decidimos - ou não - vivê-lo.

Não há dúvida: regular é um verbo estratégico, desde que conjugado no futuro. O passado nos leva, necessariamente, à desregulação, contra a qual nada tenho, exceto o juízo de que significa uma condição inferior àquela possível de alcançarmos, a partir de uma convergência nacional.

Marconini

O profº Pochmann aprofundou a análise de nossos temas, inclusive do ponto de vista filosófico. Falou da opção brasileira pelo baixo valor agregado, de revolução civilizacional e do trabalho intelectual, questões que me chamaram muito a atenção. Um aspecto de sua exposição, entretanto, não ficou claro para mim.

Ao usar a expressão sociedade informacional, Manoel Castels rejeita o conceito de pós-industrial, porque esse se aplicaria ao estágio subsequente ao industrialismo - ou seja, à realidade de uma economia de serviços - quando, na verdade, o que acontece hoje é a presença transformadora e cada vez maior da tecnologia da informação, da própria informação, em todos os setores das atividades econômicas.

Cláudio de Souza Silva

Sou gerente de Desenvolvimento do Senac-SP e atuo na área da educação, pela qual passa o tema da reestruturação do trabalho. A formação de profissionais está relacionada ao modelo de desenvolvimento econômico escolhido por um país. Se a escolha não é clara, a execução de políticas educacionais se torna muito difícil.

Sem diretrizes, sem a orientação pública, as instituições de ensino ficam à deriva. Na medida em que concordo com a urgência de se desonerar a empresa de encargos trabalhistas, acredito que não podemos deixar de pensar, em médio e longo prazos, na questão educacional.

Luís Nunes

Sou físico pela USP e consultor em educação e cultura. Discordo do profº Pochmann na questão da legalidade ou ilegalidade do mercado informal. Para mim, a informalidade é ilegal em todos os sentidos, embora reconheça o caráter social do problema. E concordo com o profº Pastore e sua proposta de formalizar os informais, dar-lhes identidade fiscal, ainda que gradualmente.

Mas, o problema não é só esse. A ele se soma a falta de reformas como a política, a previdenciária, a tributária e a judicial. Falta-nos, ainda, a mudança de hábitos. Somos mestres em apontar problemas e não apresentar sugestões para superá-los.

Eduardo Silva

Sou engenheiro. O Brasil está paralisado, há anos. Trata-se de recolocá-lo em movimento, como quer a Fecomercio e esse seu notável fórum de debates, coordenado por Mário Marconini.

Paulo Albuquerque

Sou membro do Conselho Superior de Economia e um dos diretores do Departamento de Economia da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp). A informalidade é uma das mais sérias questões do Brasil, exatamente porque decorre da quantidade e da complexidade de nossos tributos.

Entre impostos, taxas e contribuições, temos hoje 78 tributos. Como o pequeno empresário não tem sequer a condição de contratar alguém capaz de cuidar das obrigações tributárias de sua empresa, ele e o negócio se tornam presas fáceis da informalidade.

O profº Pochmann disse que precisamos pensar o futuro. Mas, também precisamos olhar para trás, para o que se fez de errado. Há mais de 20 anos não temos política econômica, só monetária. Precisamos cuidar da indústria, do emprego, do desenvolvimento.

Antônio Neto

Sou presidente da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) e coloco questões do presente: a falácia do déficit da Previdência e a omissão do superávit da Seguridade Social, por exemplo. A Previdência é uma área da Seguridade Social que, por sua vez, é um instituto universalizado pela Constituição com fundos e receita predeterminados, oriundos não apenas da folha de pagamento.

Quem sabe não diz e quem não sabe precisa saber que a Seguridade Social apresentou superávit de R\$ 56 bilhões no ano passado, quando investiu R\$ 32 bilhões em saúde, outro tanto em assistência social e mais outro tanto em Previdência. Mesmo deduzindo-se das receitas da Seguridade Social os 20% de desvinculação da receita da União, ainda assim o sistema apresentou superávit de R\$ 24 bilhões, todo ele abocanhado pelo superávit primário. Desses dados, aos quais qualquer pessoa pode ter acesso na Associação Nacional dos Fiscais da Previdência (Anfipe), não se fala, nem se discute.

Ademar Feiteiro

Sou consultor de empresas. No mundo ocidental e capitalista, o grande fiscal das relações de trabalho é o empregado e suas entidades representativas. No Brasil, o governo fiscaliza as empresas e o faz mal, ou não faz. Se pretendemos desregular, mudar de atitude ou de legislação, por que não pensar em atribuir ao sistema sindical a tarefa de fiscalizar as relações de trabalho, tal como ocorre nas grandes economias?

Carlos Rouconsoni

Sou diretor do Cicap. Não se incluiu nos custos do contrato de trabalho o custo judiciário, gerado pela reclamação trabalhista. Para se ter idéia desses custos, basta dizer que a manutenção da máquina judiciária trabalhista do País custa R\$ 12 bilhões por ano à sociedade, para julgar conflitos no valor total de R\$ 6 bilhões. Isto é, a empresa paga 100 para se defender de cobranças que valem 50.

Além desse custo indireto, quase invisível mas concreto e do qual ninguém escapa, há ainda custos diretos e não menos questionáveis. Uma reclamação trabalhista ajuizada no Acre - por exemplo - contra empresa sem sede ou escritório na região: acrescenta aos custos da ação despesas de viagem do advogado, da testemunha e do contador. E, se o reclamante não aparece e o juiz marca uma nova audiência para outra data? Como calcular tudo isso no custo das relações brasileiras de trabalho?

Marconini

O fato de não termos política de desenvolvimento, a ênfase na política macroeconômica ou monetária, a informalidade, a China, o custo judiciário do trabalho, a falta de atenção a outros aspectos e o efeito dessas questões sobre a educação, ampliam o campo de nossas análises, inicialmente centradas na desoneração das relações de trabalho, a partir do custo previdenciário, da regulamentação ou da desregulamentação.

Pochmann

Em relação à temática educacional, o Cláudio (de Souza Silva) situou um ponto-chave: a educação tem sido tratada de forma singular, independente do que ocorre na prática. Concordo em que é preciso pensar como formar A ou B de acordo com o curso traçado para o País.

Formar engenheiros quando a construção civil está sem perspectivas levará o engenheiro, entre outras distorções, a concorrer no mercado de trabalho com outros profissionais.

Para aonde caminha o País? O sistema S se formou no bojo da perspectiva nacional de industrialização, do projeto nacional urbano. É mais fácil montar instituições voltadas para a formação profissional, quando se conhece o rumo do País. As questões de regulamentação e reformas trabalhista e sindical também dependem de respostas claras. Que tipo de país queremos e que país teremos daqui a duas ou três décadas?

Quem pensou a CLT nos anos 40 não sabia o que seria o Brasil nos anos 50 e 80, mas tinha consciência da expansão e da predominância da sociedade salarial, do emprego urbano. Tanto que a CLT se aplicava, inicial e acertadamente, apenas ao emprego urbano. Assim, por que não se acerta, primeiro, a questão previdenciária? Talvez porque estejamos sem horizonte. Mas, o caminhante faz o caminho ao andar. Falta-nos definir o rumo. Estamos na trilha economicista e poderíamos tomar o atalho da crise de sociabilidade, a fim de evitarmos a desestruturação da família.

Um terço das famílias brasileiras da atualidade é monoparental - ou seja, compõe-se de um adulto e uma criança. Olhamos para os nossos valores e perguntamos: o que é uma família? É um homem com filhos de várias mulheres, ou uma mulher com filhos de vários homens? Que família estamos a constituir? Uma em que pai e mãe não têm tempo de almoçar com os filhos e na qual não há mais espaço de discussão e diálogo?

Falo muito pelo celular com meu filho, porém não há sociabilidade no telefone, na Internet. Sociabilidade é olho no olho, é contato físico. Nossas famílias não constroem a sociabilidade. E quem pode construí-la? A educação. Não a educação de hoje, impregnada de valores individualistas, mercantilistas. Somos agora uma nação de deprimidos.

O Brasil, país de baixa escolaridade, também se destaca na exportação de mão-de-obra qualificada. Milhares de jovens formados saem do País, porque não têm campo de trabalho. Formamos cerca de 10 mil doutores por ano, número considerável mas, ao contrário dos Estados Unidos, onde de cada 10 doutores nove estão nos laboratórios e um no magistério, entre nós essa relação é exatamente inversa: de cada dez doutores, nove lecionam.

Nada contra o doutor professor. Acontece que nossas pesquisas e nossos laboratórios precisam de mais doutores. Quanto à questão da sociedade pós-industrial ou informacional, como tenho pouco tempo disponível e em nome de um melhor entendimento, reformulo o que disse: temos uma sociedade diferente da que construímos no século 20. Mas, seja lá o que for, a indústria atende, cada vez menos, à necessidade de emprego.

Nos Estados Unidos, 15% da mão-de-obra ocupada estão na indústria e nos serviços e 85% na área de terciários. O setor de serviços organiza as pessoas de outra maneira, não à maneira da indústria. É complexo falar a respeito disso, mais ainda em pouco tempo.

De mais prático temos o problema de construir convergências num país continental.

Convergência, por exemplo, em torno do pleno emprego e do crescimento econômico. Como se chega a esse consenso? Quanto à informalidade, pode até ser ilegal, mas não necessariamente. E aí está o Estado para assegurar a competição isonômica. Se uma empresa contrata gente sem carteira assinada, pratica a informalidade e não respeita as normas da boa concorrência. O profº Noronha foi muito feliz ao demonstrar não ser possível tratar de todos esses problemas com orientação única.

Na questão previdenciária devemos reconhecer a competência dos constituintes de 88, porque estamos ainda longe da crise enfrentada pelos países desenvolvidos. Crise de natureza demográfica, pois é grande o número de idosos aposentados em relação aos trabalhadores em atividade. Esse não é o nosso problema, pelo menos até 2030. Os constituintes de 88 foram inteligentes, porque excluíram do custo do trabalho parte do financiamento da Previdência, viabilizando, de certa maneira, o financiamento das duas outras áreas da Seguridade Social.

Enfim, o custo do trabalho pode cair? Depende do financiamento das políticas públicas. Um exemplo: não vejo porque o salário-educação deva onerar a folha de pagamento das empresas. Mas, para tirá-lo da folha é preciso haver outra linha para o seu financiamento, caso contrário, a educação, hoje mal das pernas, ficará pior. E o mesmo se dá com o Sistema S. Sem a compulsoriedade das contribuições, ele desaparece, como também o Incra, a colonização do campo, a reforma agrária. Por isso, qualquer discussão acerca de encargos só faz sentido se interligada à discussão da reforma de nosso sistema tributário.

Todos querem reformar o modelo tributário brasileiro, porém não há consenso quanto ao tipo de reforma a ser feita. Uns só pensam o assunto em termos de maior ou menor arrecadação, outros querem instaurar a justiça tributária. Não temos imposto sobre fortunas, nem sobre heranças. Os ricos brasileiros não pagam imposto, ou pagam muito pouco e a questão central não é a quantidade e sim a qualidade do tributo.

Pastore

É claro, todos nós estamos cientes de que o trabalho é afetado por várias instituições. O profº Pochmann lembrou da *interface* existente entre os campos tributário e trabalhista. Mas há três instituições típicas da área do trabalho: o conjunto de normas que regula o trabalho, a organização sindical e a Justiça do Trabalho. Todas funcionam de maneira interligada, fazendo com que seja muito difícil mexer numa sem mexer nas outras. Por isso, qualquer mudança precisa ser muito bem articulada.

No caso da informalidade, a primeira medida será reduzir o custo e as complicações da formalidade, para só depois elevar o custo e as penalidades da informalidade. Para reduzir o custo e as complicações da formalidade é precisa mexer bastante na área trabalhista. E, para aumentar o custo da informalidade, precisamos mexer na área da Justiça do Trabalho.

Hoje, o empregador informal levado à Justiça do Trabalho faz um acordo, porque compensa mais para ele, inclusive no que diz respeito às suas necessidades de contratação. Então, como

encarecer o custo da informalidade? Via Justiça do Trabalho. O que está na Lei não será objeto de negociação. Quem deve pagar, sem mais a alternativa da farsa de um acordo por 30% ou 40%. Infringiu a lei, paga e não discute, até porque o juiz terá perdido a prerrogativa de intermediar o acordo.

O procedimento é estranho à cultura brasileira, sei disso, mas leis não admitem burlas. Há ilegalidade, que se pague, caro, elevando-se o custo da informalidade. Depois, reduz-se o custo da formalidade por intermédio da criação do Simples trabalhista e de um regime previdenciário especial. Não dá para instituir mudanças estanques, ou solitárias.

Muitos questionarão essas reformas - e com razão, pois as consideram uma tarefa monstruosa. Monstruosa, mas necessária. Como mexer na área sindical sem fortalecer os sindicatos, responsáveis pela meta de melhores condições de trabalho? Assim, é preciso fortalecer as entidades sindicais, dar-lhes mais espaço de negociação. Não estamos, portanto, diante de uma discussão e sim de uma necessidade que exige um processo negocial. Só que existem apenas dois direitos negociáveis na legislação atual: salário e Participação nos Lucros e Resultados, PLR - nenhum mais.

Como evitar a monstruosidade de nossa tarefa? Talvez dividindo-a por áreas interligadas, como a trabalhista e a sindical. Mudança institucional se assemelha à arte da ourivesaria, mais artística e menos técnica, a ser encaminhada cuidadosamente, buscando-se modelos os mais simples. A única instituição que funciona é a descomplicada, auto-governável, que prescinde de fiscalização. E nada de querer resolver tudo de uma só vez, às pressas, até porque não conseguiremos.

Noronha

Simplificar é, de fato, um dos trunfos mais eficazes de qualquer reforma. Às vezes, o custo administrativo ultrapassa o realmente necessário. Dou um exemplo, extraído de minha pesquisa. Os dados reais que as empresas me forneceram parecem dizer o seguinte: a fraude no pagamento é consideravelmente mais cara do que o devido ao FGTS. Por quê? Simples: porque o trabalhador tem um extrato e pode fiscalizar, ele mesmo, os depósitos a seu favor. Deveria até receber os comprovantes de recolhimento das contribuições à Previdência. Medidas dessas bastariam para simplificar e desonerar a fiscalização. E outras idéias, ou experiências que dão certo num lugar e podem ser aplicadas em outro.

O futuro do mercado interno também exige nossa atenção. Tudo indica que algumas ações do governo têm esse caráter estratégico. Basta observar a diferença de tratamento dispensado à grande empresa competitiva, ou potencialmente competitiva no mercado externo, e à pequena empresa que produz nos mais diferentes rincões do Brasil.

Estudei a Sulanca de Santa Cruz do Capiberibe, em Pernambuco, a famosa, gigantesca e maior feira-livre do País, na qual 11 mil microempresas instaladas ao redor de Caruaru expõem uma quantidade imensa de produtos de vestuário. O exemplo de Toritama, município da região

produtor de *jeans*, é sintomático. O *jeans* precisa da lavagem, porém a lavagem poluía um rio do agreste pernambucano, onde a água é o bem mais caro e raro que existe.

Com o segundo maior salário médio pernambucano, o município expandira sua capacidade produtiva, projetara-se na escala de riqueza, mas não conseguia livrar-se de seus péssimos indicadores sociais. Nada acrescentava ao bem estar social. E não acrescentava porque o “pacto do diabo” impedia: o poder público não cobra impostos e, por isso, não presta serviço algum, não asfalta ruas, não encana água e não investe em saúde.

Alguma coisa precisava ser feita para acabar com a poluição do *jeans*. A produção de *jeans*, totalmente informal, mas extremamente dinâmica, tornara-se um problema ameaçador. Foi quando em ação conjunta, Ministério Público, governo estadual, fiscalização do Trabalho e Secretaria do Meio Ambiente fizeram uma verdadeira revolução, implantando um sistema inovador e baratíssimo de tratamento da água. Hoje, a vida no município se regulariza em termos dos mais promissores.

A questão da informalidade é gravíssima, não apenas a informalidade parasitária, mas também - e principalmente - aquela altamente dinâmica, atuante em várias áreas do Brasil e que, à margem da regulação da economia capitalista, consome bens públicos, impunemente. O governo deve intervir e, para isso, dispõe do ajustamento de conduta, instrumento jurídico muito inteligente. Em vez de multar, aciona o Ministério Público e dá prazos e metas aos infratores para que se regularizem.

Nenhum país do mundo cresceu sem desenvolver seu mercado interno e sem incluir, maciçamente, sua população nos ciclos produtivo e de consumo. A Embraer e tantas outras grandes empresas brasileiras, competidoras no mercado internacional com toda competência, não precisam de muita ajuda. Até onde sei, o BNDES começou a estimular a capacidade inovadora e exportadora de pequenas empresas. No lugar de um Simples trabalhista, ou em primeiro lugar, temos que acabar com a informalidade, elevando seu custo, aumentando o prêmio à formalidade e as bases de cálculo dos impostos.

Discordo da proposta de microcrédito para a empresa informal, antes de um processo de qualificação prática no Simples ou em qualquer outro mecanismo de apoio. Que se pague imposto e que também se estimule e se conceda prêmios à produtividade e ao trabalho. A pobreza não é a única promotora da informalidade. Há a informalidade rica, fruto da terceirização, um problema grave, capaz de nos levar a um mundo de falsos empresários, cujo fim virá com o auto-reconhecimento da condição de trabalhadores autônomos desprotegidos.

Diante dessa questão, e por causa dela, a Justiça recorre a conceitos como os das responsabilidades solidária e subsidiária para balizar o compartilhamento de obrigações trabalhistas em contraposição ao processo de pulverização e hierarquização experimentado pelas empresas.

Marconini

A Fecomercio agradece as valiosas contribuições aqui apresentadas. Elas extinguiram minhas preocupações para com esse debate em razão de meu pouco conhecimento do assunto, limitado à experiência de empresário. Embora conviva com o problema (ele me atinge e à empresa), não tinha idéias claras de como resolvê-lo.

Não há dúvida de que o campo do trabalho gera uma dicotomia entre a competitividade empresarial e os mecanismos de proteção social. Nesse sentido, parte substancial das soluções possíveis a um melhor equacionamento das relações trabalhistas no País depende de consenso, algo que nos falta - como assinalou o profº Pochmann - quando chega a hora de definir mudanças institucionais. Argumentos e posições fortes temos, gente capaz temos, as pessoas conhecem a fundo os temas polêmicos e têm seus pontos de vista.

Trata-se, portanto, de primeiro determinar o que nos une para então negociar o que nos separa. Caso contrário, continuaremos inertes, defasados em relação às exigências de um mundo globalizado, quando estamos aqui para contribuir, efetivamente, para uma maior inserção do Brasil nos círculos internacionais de decisão.

A Fecomercio e seu Conselho de Relações Internacionais têm perfeita consciência dessas dificuldades. Sabemos que os desafios não serão superados por pessoas com os mesmos interesses e a mesma língua. Assim, a entidade busca a unidade a partir da diversidade, como demonstram esse e outros eventos que promove, destinados à discussão livre, ampla e aberta dos grandes problemas nacionais, com o maior número possível de representantes dos diferentes segmentos sociais e correntes de opinião.