

OS ENCARGOS SOCIAIS E A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA QUESTÃO DE SEMÂNTICA

Antônio dos Santos MORAES JÚNIOR⁽¹⁾

- RESUMO: Em questão relativas ao mercado de trabalho sempre são presente análise que levam em conta o custo dos encargos sociais, à rigidez da legislação trabalhista e à proteção social dos trabalhadores. Além de serem questões de extrema importância para um debate do mercado de trabalho, dependem em muito do ponto de vista de quem as analisa.
- PALAVRAS-CHAVE: Encargos sociais; flexibilização trabalhista; custos; mercado de trabalho; proteção social.

Na estruturação dos componentes monetários do custo de uma empresa, o item pessoal merece uma atenção especial, em vista de sua relevância na composição geral dos custos.

Os custos com pessoal, para fim de abordagem, são metodologicamente diferenciados em:

- remuneração;
- encargos sociais e trabalhistas.

A remuneração corresponde ao montante pago mensalmente aos seus funcionários, sob a forma de ordenados e salários, e representam o pagamento pela contribuição produtiva por estes realizada.

Os encargos sociais ou trabalhistas são despesas impostas às empresas, através de dispositivos legais, com a finalidade de assegurar a

⁽¹⁾ Mestre em Gestão Empresarial pela FACEF, Franca SP e docente em Economia Brasileira e Contemporânea na FACEF, Franca SP e Economia Política na Faculdade de Direito de Franca.

proteção social dos trabalhadores.

Os encargos sociais e trabalhistas do empregador podem ser divididos em 2 grupos distintos, sendo que o primeiro agrega as obrigações do empregador para com a previdência, além do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário-educação, das contribuições para as instituições Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), dentre outras.

O segundo grupo se refere a direitos trabalhistas, tais como repouso semanal remunerado, férias, feriados, aviso-prévio, auxílio-doença, 13º salário, indenização compensatória etc.

Dessa forma, fazem parte do custo final do trabalho três tipos de despesas: 1) as que se referem ao pagamento do *tempo efetivamente trabalhado* pelos empregados; 2) as que se referem às *obrigações sociais* de proteção à saúde, à previdência, à educação e à assistência social e que geram benefícios sociais compulsórios; 3) e as que se referem ao pagamento do *tempo não trabalhado*, incluindo-se aqui o repouso salarial remunerado, as férias, feriados, licenças e outros.

Na definição da OIT,

os custos do trabalho contemplam a remuneração pelo trabalho efetivamente realizado e o pagamento dos dias não trabalhados, assim como os bônus, prêmios, despesas com alimentação, previdência, treinamento, transporte, impostos e contribuições.
(OIT, 1996 apud Pastore, 1997b, p. 19)

No Brasil, os encargos sociais derivam de obrigações constitucionais e da Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT). Todos são de natureza obrigatória, sem possibilidade de negociação. A Tabela 1 e o Quadro 1 ilustram os encargos sociais básicos no setor industrial. Vistos por esta forma, os encargos sociais totalizam 102,06%.

Esses estudos consideram também como encargo social a remuneração referente ao tempo não trabalhado (descanso semanal remunerado, férias, feriados, auxílio enfermidade), tratando-o como custo fixo (encargo) e não como custo variável (salário indireto).

Tabela 1 - Encargos Sociais para o Setor Industrial - Pessoal de Produção (em %)

Tipos de Encargos	Incidência
A – Obrigações Sociais	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário-educação	2,50
Acidentes do trabalho	2,00
SESI	1,50
SENAI	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	35,80
B – Tempo não-trabalhado I	
Repouso semanal remunerado	18,91
Férias	9,45
Abono de Férias	3,64
Feriados	4,36
Auxílio enfermidade	0,55
Aviso prévio	1,32
Subtotal B	38,23
C – Tempo não-trabalhado II	
13º salário	10,91
Despesa de rescisão contratual	2,57
Subtotal C	13,48
D – Outros encargos	
Incidência de A sobre B	13,68
Incidência do FGTS/13º salário	0,87
Subtotal D	14,55
TOTAL GERAL	102,06

Fonte: Itens da Constituição e CLT., Pastore (1997b, p. 20).

Quadro I – Metodologia da Tabela I Grupo “A”

Corresponde às Obrigações Sociais do empregador para com a previdência social, além do FGTS, salário-educação, das contribuições para as instituições SESI, SESC, SENAI, SENAC, dentre outras; conforme descrição das incidências na própria tabela.

Grupo “B”

Repouso Salarial Remunerado – constituído de 52 domingos anuais, está relacionado com os 365 dias do ano, menos os 52 domingos, 26 dias de férias¹, e, em média, 12 dias feriados e santificados, em que não se trabalha. Desse modo, temos:

$$\frac{52 \times 100}{365 - (52 + 26 + 12)} = 18,91$$

* As férias foram calculadas à base de 26 dias, embora o direito do empregado corresponda a 30 dias, posto que, no período de 30 dias de gozo há, em média, 4 domingos intercalados.

Férias

$$\frac{26 \times 100}{365 - (52 + 26 + 12)} = 9,45$$

Abono de Férias

$$\frac{30 \times 100}{365 - (52 + 26 + 12)} = 10,91 \quad \frac{10,91}{3} = 3,64$$

¹ 7,33 corresponde a jornada de trabalho diário, considerando-se 44 horas semanais e 6 dia por semana.

$$\text{Feriados} = \frac{12 \times 100}{365 - (52 + 26 + 12)} = 4,36$$

Auxílio Enfermidade – Auxílio pago pela empresa pelos 15 primeiros dias de afastamento do serviço. Segundo Estatísticas da Previdência Social, a taxa média anual de empregados que utilizam o auxílio enfermidade é de 10%.

$$\frac{15 \times 100}{365 - (52 + 26 + 12)} = 5,5 \times 0,10 = 0,55$$

Aviso Prévio – Constitui a dispensa de 2 horas por dia de trabalho durante 30 dias corridos, ou em média 23 dias úteis. A ausência de 2 horas diárias poderá ser substituída pela falta em 7 dias corridos. Segundo Estatísticas do Ministério do Trabalho, a taxa média de rescisão contratual por iniciativa do empregador é de 58%.

$$\frac{2 \times 23 \times 100}{(7,33 * \times 275)} = 2,28 \times 0,58 = 1,32$$

Grupo “C”

13º Salário

$$\frac{30 \times 100}{365 - (52 + 26 + 12)} = 10,91$$

Despesa de Rescisão Contratual – Multa de 40% sobre o total dos depósitos do FGTS. Sua despesa mensal é apurada com a soma da incidência do FGTS de 8%, mais 8% sobre o total do Grupo B (38,23),

sobre a qual incide os 40% da multa e a taxa de 0,58, correspondente a média de 58% calculada pelo Ministério do Trabalho referente às dispensas por iniciativa do empregador sem justa causa.

$$8 + (8 \times 38,23) = 11,0584 \times 0,40 \times 0,58 = 2,57$$

Grupo "D"

Incidência de A sobre B – compreende os encargos incidentes sobre o tempo não trabalhado

Incidência do FGTS sobre o 13º salário – corresponde a 8% sobre o 13º salário (10,91%)

A discussão sobre o conceito de encargos sociais é bastante extensa e polêmica, não existindo uma definição unânime a respeito e, a divergência aparece presente em trabalhos de vários economistas e inúmeras entidades representativas, tanto de trabalhadores, quanto de empresários.

De um lado, podem ser reunidos os trabalhos que partem do conceito de encargos sociais como um fundo público de financiamento da previdência social, do seguro-desemprego, do seguro-acidente de trabalho, entre outros (Dieese, 1993; Azeredo, 1993; Amadeo, 1994). As estimativas das incidência dos encargos sociais não atingem patamares superiores a 40% do salário recebido pelo trabalhador. (...) De outro lado, encontram-se os estudos que partem da concepção jurídica (metodologia tradicional) sobre encargo social, entendido como todo e qualquer adicional legal sobre a folha de salários das empresas (Cacciamali, 1993; Fiesp, 1993; IOB, 1993; Pastore, 1993). Nessa perspectiva, as estimativas da incidência dos encargos sociais chegam a atingir valores superiores a 100% do salário recebido. (Pochmann, 1999, p. 162-163)

Os estudos que definem os encargos sociais apenas como as contribuições que se destinam à aposentadoria, à proteção no

desemprego, ao seguro-acidente etc., que são as contribuições ao INSS, FGTS, acidentes do trabalho, salário-educação, as contribuições para instituições como o SESI, SESC, SENAI, SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), assim como outros itens descontados, compulsoriamente, na folha de salários dos trabalhadores, classificam como encargos sociais apenas as despesas que não fazem parte da renda do trabalhador. São os recursos que se destinam ao governo ou entidades privadas, com a finalidade de sustentar serviços coletivos. Para estes, o tempo não trabalhado constitui-se como um custo variável, neste caso, salário indireto, "parte constituinte do rendimento monetário do trabalhador" (Pochmann, 1999, p. 167). Para esses, os encargos sociais representam apenas 53,93% sobre o desembolso mensal pago ao trabalhador, conforme se apresenta na Tabela 2.

Tabela 2 - Encargos Sociais para o Setor Industrial - Pessoal de Produção (em R\$)

Itens de despesa	Desembolso
1 - Salário contratual	100,00
2 - Décimo Terceiro	8,33
3 - Adicional de 1/3 s/ férias	2,78
4 - Base de cálculo dos encargos sociais	111,11
5 - F.G.T.S.	8,00
6 - FGTS s/ 13º salário e 1/3 férias	0,89
7 - Rescisão contratual	3,04
8 - Custo Salarial Total	123,04
9 - Encargos Sociais (Incidentes s/ R\$ 111,11)	30,89
9.1 - INSS (20%)	22,22
9.2 - Seg. Acidente Trabalho (2% em média)	2,22
9.3 - Salário-Educação (2,5%)	2,78
9.4 - Incra (0,2%)	0,22
9.5 - Sesi ou Sesc (1,5%)	1,67
9.6 - Senai ou Senac (1,0%)	1,11
9.7 - Sebrae	0,67
10 - Desembolso total mensal do empregador	153,93

Fonte: Pochmann (1997).

Essa grande diferença apresentada entre as Tabelas 1 e 2 ocorre porque os autores partem de uma definição diferente quanto ao tempo não trabalhado (o repouso salarial remunerado, as férias, feriados, licenças e outros); os autores da Tabela 1 acreditam que este faz parte dos encargos sociais, e os autores da Tabela 2 gravam-no como um direito trabalhista.

Na verdade, tanto por uma metodologia quanto pela outra, o custo total da mão-de-obra para um empregador acaba sendo praticamente o mesmo, pois, no caso da Tabela 1, os 102,06% incidem sobre o valor do salário por hora e, no representado pela Tabela 2, os 53,93% incidem sobre o valor do salário mensal. Uma melhor compreensão dessas diferentes metodologias pode ser obtida, calculando-se o valor do salário por hora, conforme demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 – Comparações Metodológicas das Tabelas 1 e 2
(em valores do salário por hora)

Simulação para um Salário de R\$ 100,00 por mês Para a Tabela 1

$$\text{R\$ } 100,00 \times 102,06 \% = \text{R\$ } 202,06$$

$$\frac{\text{R\$ } 202,06}{220 \text{ horas}} = \text{R\$ } 0,92 \text{ a hora}$$

Como na tabela já consta a incidência sobre o tempo não trabalhado (Grupo B e C), a divisão deve ser feita sobre o total de horas mensais. A duração do trabalho é de 44 horas semanais, considerando-se seis dias por semana, portanto a jornada diária é de: $44/6 = 7,3333$ horas, que multiplicadas por 30 dias representam 220 horas mensais.

Para a Tabela 2

$$\text{R\$ } 100,00 \times 53,93 \% = \text{R\$ } 153,93$$

$$\frac{\text{R\$ } 153,93}{165 \text{ horas}} = \text{R\$ } 0,93 \text{ a hora}$$

Como a tabela não consta a incidência sobre o tempo não trabalhado, a divisão deve ser feita sobre o tempo que o trabalhador fica disponível para a empresa. Como durante o mês há dias em que não há obrigatoriedade de o empregado comparecer ao trabalho, tais como nos repouso semanais remunerados, nos feriados etc., o trabalhador fica disponível em média apenas 165 horas mensais.

A pequena diferença apresentada entre as duas metodologias acontece devido aos itens Auxílio-enfermidade ou doença, Aviso prévio e Despesas com rescisão contratual que, por não se tratarem de encargos fixos, são determinados por médias apresentadas em estatísticas que apresentam pequenas variações entre as metodologias.

Todos esses itens, referentes a tempo trabalhado, tempo não trabalhado e encargos constituem elementos que, no final, compõem o custo total do trabalho. Alguns são fixos, outros são variáveis, porém, pelo que se pode notar, a discussão quanto ao tempo não trabalhado está muito longe de contar com uma única e pacífica definição quanto à sua alocação – se encargo ou salário indireto.

No Brasil, a Constituição e a CLT estabelecem que a empresa deve pagar sobre os salários, algumas despesas a título de obrigações sociais e de tempo não trabalhado, que são os encargos sociais definidos em lei. Desta forma, Pastore (1997b, p. 31) afirma que “nada mais adequado do que dividir o custo total do trabalho em salários negociados e encargos compulsórios – os encargos sociais.”

Para os que advogam dessa forma, a empresa só tem controle sobre o salário a ser estabelecido, que é o custo variável e nenhum controle sobre os demais itens que gravam o salário, que são de natureza compulsória; portanto, são custos fixos, mesmo que incidam sobre um salário variável.

Os encargos sociais, diferentemente dos salários, são inegociáveis. Eles são de recolhimento compulsório, o que não deixa dúvida sobre a sua natureza tributária ou paratributária. O Código Tributário Nacional define tributo como toda prestação pecuniária compulsória. (Pastore, 1998, p. 183)

Os autores que defendem que os encargos sociais correspondem apenas às contribuições que são transferidas para o Estado e para associações empresariais, argumentam que o conjunto dos encargos sociais representam uma parcela relativamente pequena (não superiores a 40%) – patamar semelhante ao praticado em vários outros países desenvolvidos. Para estes, qualquer proposta no sentido de reduzir os itens incidentes sobre o salário, corresponderiam a reduzir os salários indiretos do trabalhador, que já são baixos; ou então, a debilitar ainda mais a capacidade do Estado de custear a Seguridade Social.

Para os autores que classificam todos os itens que incidem sobre o salário como encargos sociais, estes corresponderiam, a pouco mais que o dobro sobre o salário efetivamente pago ao trabalhador, que embora baixo, torna o custo do trabalhador alto. Segundo estes autores,

a necessidade de rebaixar os custos indiretos do trabalho surgiria tanto para evitar uma tendência à informalização das relações contratuais, quanto para gerar um número maior de empregos e para preservar a competitividade das exportações nacionais, desonerando-as do custo relativamente alto do trabalho nelas embutido. (Brandão, Ferreira In Fernandes, 1995, p. 46-47)

Segundo o que argumenta Pochmann (1999, p. 163),

a inexistência de uma metodologia homogênea dificulta o entendimento sobre o que são encargos sociais. Com isso, as análises que procuram apontar os impactos efetivos desses encargos sobre o mercado de trabalho e a competitividade das empresas tornam-se ainda mais problemáticas e sujeitas a equívocos.

O fato é que, qualquer que seja a definição de encargos sociais adotada, o custo total do trabalhador sofreu uma majoração em cerca de 30% após a promulgação da Constituição de 1988, em razão dos novos direitos constitucionais estabelecidos; o que torna, do ponto de vista dos custos do trabalho para uma empresa, uma discussão meramente semântica, pois todos se referem a *obrigações* que as empresas assumem ao contratar seus empregados.

Dessa forma, continua permanecendo a hipótese de que os encargos sociais se associam a grande informalidade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro. O *Dicionário Aurélio* define encargo como responsabilidade, incumbência, obrigação. Condição onerosa, ou restritiva de vantagem; peso.

Costuma-se argumentar que os chamados encargos sociais da empresa são, na verdade, encargos sobre os trabalhadores, pois todos os custos do trabalho são automaticamente embutidos nos preços finais dos produtos, sendo, portanto, pagos pelos consumidores.

Os encargos sociais podem ser legais ou contratados; compulsórios ou voluntários; permanentes ou temporários. No caso brasileiro, os encargos são legais, compulsórios e permanentes, sendo assim, rígidos, com pouco espaço para ajustamentos às mudanças da conjuntura econômica. Desta forma, a única forma de ajuste possível para uma empresa, em períodos em que a conjuntura se torna recessiva, acaba sendo através da redução do quadro de pessoal, visto que os salários também não podem ser reduzidos. Também tende a desestimular a contratação de empregados por prazo indeterminado, praticamente a única de forma de contratação prevista na legislação brasileira.

Caso os encargos sociais fossem contratados, ou seja, não definidos por lei, mas objeto de negociação, estes acabariam sendo voluntários e temporários – hipótese não prevista na legislação brasileira. Sendo assim, acabariam sendo flexíveis, pois poderiam ser suspensos, reduzidos ou elevados, de acordo com a conjuntura econômica. Nesse sistema, acabaria existindo um estímulo à contratação de empregados em momentos de crescimento econômico e à manutenção dos mesmos em momentos recessivos. Ou seja, o ajuste se daria via redução de benefícios trabalhistas.

Pelo fato desta modalidade de contratação não estar prevista na legislação brasileira, os ajustes conjunturais em momentos de crescimento econômico, acabam ocorrendo através da indução do aumento das horas-extras – no caso das empresas de maior porte; ou contratação informal nas micro e pequenas empresas. Em momentos de recessão, a única forma de ajuste possível é via emprego. Segundo Pastore (1994, p. 137),

o impacto dos encargos sobre os preços, competitividade e capacidade de empregar dependem muito da sua natureza. Encargos fixos e inegociáveis, compulsórios e permanentes constituem sérios obstáculos nos momentos de crise. Encargos variáveis e negociáveis, voluntários e temporários constituem importantes amortecedores na hora da dificuldade.

O excesso de proteção ao emprego acaba virando uma armadilha para o próprio emprego; esta é a visão de Offe (1985, p. 96):

quanto mais garantido e protegido institucionalmente é o emprego, menos atraente é para os investidores empregar mais trabalhadores. Portanto, as vantagens para os empregados criam riscos para a existência de empregos, devido às estratégias racionais de mercado dos investidores e empregadores.

Embora a legislação trabalhista brasileira seja uma legislação rígida, o funcionamento do mercado de trabalho é bastante flexível e não oferece muita garantia e proteção como é sempre difundido; esta é uma posição compartilhada por Pochmann (1999, p. 176), para ele:

a taxa de rotatividade da mão-de-obra é elevada, superior à verificada na maior parte das economias. As enormes facilidades de contratação e demissão da mão-de-obra no país contribuem para que as taxas de rotatividade sejam muito elevadas. (...) Por causa disso, a remuneração e o custo total da mão-de-obra tornam-se flexíveis. Os encargos sociais, apesar de compulsórios, incidem sobre uma base variável, a folha de salário das empresas, o que contribui para retirar o possível efeito da rigidez sobre o mercado de trabalho.

Uma discussão que está sempre presente diz respeito à perda de competitividade da indústria brasileira, frente aos seus competidores internacionais. O argumento é que embora os salários sejam baixos, ao sofrerem a incidência de encargos sociais elevados, resultam em um alto custo da mão-de-obra, tirando a competitividade do produto nacional.

Esse argumento é fortemente combatido, comparando-se o custo total da mão-de-obra no Brasil com os demais países. Segundo Pochmann (1999, p. 174), em

pesquisa do Morgan Stanley Research, o valor do custo horário da mão-de-obra para o Brasil é cerca de US\$ 2,68 (...) menor que das economias desenvolvidas e dos países chamados de Tigres Asiáticos. Em relação aos outros países da América Latina, dados da mesma fonte mostram que o custo da mão-de-obra no Brasil está no mesmo patamar da média do custo na América latina.

Argumentam, desta forma, que mesmo com encargos sociais elevados, não são eles os responsáveis pela perda de competitividade da indústria brasileira.

Ainda segundo Pochmann (1999, p. 176),

esta constatação é fundamental, pois termina por reduzir a importância dada aos encargos sociais por alguns autores e mostra que as propostas que visam melhorar as condições de competitividade e de emprego no Brasil, a partir de reduções no custo da mão-de-obra, tendem a ter baixa eficácia e eficiência. Possivelmente, se implementadas, resultariam na eliminação de alguns direitos trabalhistas e sociais, sem que fossem alcançados efeitos significativos na melhoria dos empregos regulares e nas condições de competitividade do país.

Mas, segundo Pastore (1997b, p. 48),

o peso dos encargos sociais, porém, não pode ser analisado em termos absolutos. Encargos sociais altos e rígidos na mão-de-obra bem treinada são perfeitamente toleráveis porque a sua produtividade é elevada. Mas, encargos sociais altos e rígidos, aplicados em salários de uma mão-de-obra pouco preparada como ainda domina no Brasil, tornam a situação das empresas bastante difícil e restringem a sua capacidade de empregar legalmente e remunerar adequadamente os seus trabalhadores.

O próprio Pochmann (1999, p. 30) reconhece isso ao citar que "estudos da OIT demonstram que o problema dos países latino-americanos não se encontra no custo do trabalho, senão nos baixos níveis de produtividade (OIT, 1994)."

Argumenta também Pastore (1997a, p. 102), que "mais grave do que o custo em si, é a rigidez dos encargos. Um encargo rígido é menos administrável do que um encargo flexível", também reafirma Pastore (1994, p. 139), que:

a importância dos encargos sociais não se limita ao seu valor. Para a empresa, trabalhadores e para toda a economia, é mais vantajoso transformar parte dos encargos sociais em salários do que mantê-los como custos fixos recolhidos a outras fontes. Com essa transformação, a empresa passa a atrelar os salários ao desempenho dos trabalhadores e, portanto, à produtividade – o que não pode ser feito com os encargos sociais legais, compulsórios e permanentes.

Quando se discutem as origens e os motivos que levaram o Brasil a adotar esse modelo de organização e legislação trabalhista, que se caracteriza como um modelo de muito encargo e pouco salário, muita legislação e pouca negociação, encontramos as seguintes posições: Pastore (1998, p. 185), argumenta que "a CLT foi criada sob a inspiração do 'garantismo legal', segundo o qual todos os arranjos entre empregados e empregadores devem ser feitos pela via da lei e não da negociação"; para Pochmann (1999, p. 160),

o acordo social que viabilizou o processo de industrialização naqueles anos refletiu a aceitação pelo empresariado urbano de um código amplo e minucioso do trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), que era avançado para a época e considerado uma contrapartida à disciplina e à paz social exigida pelas empresas.

A Flexibilização Trabalhista

Quando falamos em legislação, estamos nos referindo a regras que devem ser obrigatoriamente cumpridas, portanto rígidas. E, o cumprimento de regras acaba sempre por impor um certo ônus, que, por se tratar de relações dentro de empresas capitalistas - que visam lucro em suas atividades, trata-se de um custo de produção.

A forma de se reduzir esse custo de produção, em questão, seria através da flexibilização da legislação trabalhista. Flexível: de fácil manejo, complacente, suave, submissa, branda; seria, dessa forma, que a legislação poderia contribuir para a redução do ônus imposto aos custos de uma empresa, tornando-a mais competitiva.

A busca da empresa por competitividade sempre existiu, é legítima e saudável ao capitalismo, que nem sempre foi saudável a todo ser humano, sendo essa uma discussão muito extensa, a qual pretendemos fazer uma pequena abordagem, somente no tocante ao mercado de trabalho.

A empresa busca maximizar resultados, através da redução de custos, como estratégia de sobrevivência, entre outros fatores. Quanto maior a concorrência existir em seu mercado, assim como também da multiplicidade de formas de atuação de seus concorrentes, maior também será sua necessidade de redução de custos como forma de sobrevivência.

Quando os mercados são somente nacionais, seus competidores se sujeitam a regras comuns, portanto, toda e qualquer estratégia de atuação de uma empresa se dará de maneiras outras, que não através da necessidade da mudança das regras.

A partir do momento em que os mercados deixam de ser somente nacionais, em que seus competidores se valem de regras totalmente diversas, as empresas passam a necessitar da flexibilização de suas regras ao mesmo nível de seus competidores. Quanto maior for a força da legislação protetora, no momento em que os mercados se tornam mais competitivos, maior será a necessidade da desregulamentação dessa legislação trabalhista.

Num mundo globalizado em que vivemos hoje, em que o mercado passa a ser disputado por empresas de países pobres, com regras limitadas à sua condição econômica e social, portanto frágeis ou exíguas,

torna-se cada vez mais complicada a concorrência entre as empresas. Segundo entendimento de Singer (1998, p. 118), “a globalização da economia está modificando a divisão internacional do trabalho. o perverso nisso é que os capitais estão se deslocando para as áreas em que o custo da força de trabalho é menor, onde não existem os benefícios sociais já consagrados em convênios internacionais, o que agrava a perda de empregos nos países em que os direitos trabalhistas existem e são respeitados.” Começa a ficar claro um enorme contraste existente entre o mundo globalizado e as relações contratuais nacionais.

Essa é a natureza contraditória da expansão das relações capitalistas pelo mundo desde o século XVI, trata-se da divisão internacional do trabalho. Em cada Estado-Nação ocorre, uma institucionalização das relações de trabalho, numa cadeia de exploração que vai do trabalho civilizado ao trabalho de subsistência, que garante somente o sustento.

Nesse momento, o mundo começa a discutir mecanismos de flexibilização de suas relações trabalhistas. A palavra de ordem, nos dias atuais, no tocante aos sistemas de relações do trabalho é flexibilizar, ou seja, ajustar-se às novas condições do mercado, sob o argumento de que não é possível deter a competição, restando como alternativa aos países removerem suas barreiras institucionais, a desregulamentação.

Além dos diferenciais de custos da mão-de-obra existentes entre as empresas dos mais diversos países, a globalização está determinando mudanças profundas nas empresas, em seu modo de produzir, administrar e vender; requerendo que estas tenham flexibilidade para contratar, subcontratar, descontratar e remunerar sua mão-de-obra. As empresas buscam, em sua gestão de pessoal o mesmo método do *just in time* adotado na gestão de seus estoques, ajustando o nível de seus trabalhadores às flutuações do mercado. Segundo Pochmann (1999, p. 37),

a necessidade de progressivos ganhos de produtividade, imposta pela concorrência desregulada, leva a novos e freqüentes programas de redimensionamento dos empregos nas empresas. Não sem razão, a cada ano surgem novos programas de qualidade total, reengenharia, downsizing etc.

Na visão de Boissonnat (1998, p. 164), isso ocorre porque “a flexibilidade das máquinas, das séries, das oficinas requer evidentemente a flexibilidade das equipes.”

A flexibilização traz enormes vantagens para as empresas, com ela, a empresa não precisa manter um enorme contingente de empregados estáveis, manterá apenas um pequeno núcleo de trabalhadores de alta qualificação, comprovada experiência e em funções que requeiram responsabilidade. A maior parte dos trabalhos relacionados à produção será realizada por trabalhadores contratados com prazo determinado, em tempo parcial, por projeto ou por empreita, dessa forma, pouco qualificados e, portanto, substituíveis; poderá também a empresa recorrer aos processos de terceirização ou subcontratação. Com isso, a empresa terá uma enorme mobilidade no momento de realizar suas vendas, não tendo como compromisso a manutenção de uma produção constante e um grande quadro de pessoal estável. Na visão de Pastore (1997b, p. 51), “as empresas valorizam muito mais a flexibilidade para ajustar a mão-de-obra aos momentos de pico de demanda do que a redução de custos.”

O processo de flexibilização da legislação trabalhista também serve para acomodar uma série de novas modalidades de trabalho, surgidas com as inovações tecnológicas havidas nos últimos anos, que, em muitos casos, não se acomodam nas regras estabelecidas anos atrás, tais como o trabalho por projeto, por empreita, em tempo parcial, o teletrabalho, o trabalho a distância etc. O mercado de trabalho não é estático, é dinâmico, e a legislação também necessita acompanhar essas transformações.

A rigidez da legislação trabalhista também pode provocar uma reação *selvagem* por parte do mercado, como é notório no caso brasileiro que discutiremos mais adiante, a informalidade.

A inflexibilidade das regras de contratação e remuneração e os altos encargos trabalhistas, entre outros aspectos, têm desencorajado a geração de empregos de produtividade mais elevada ou estimulado formas de contratação que procuram contornar essas regras, mas com prejuízos para o trabalhador, que freqüentemente é excluído dos benefícios da previdência e assistência social do governo, ao mesmo tempo em que se compromete o financiamento dos sistemas responsáveis por esses benefícios. (Macedo, 1998, p. 131)

As leis não são neutras, e sua obediência não é apenas uma questão de força; depende, muito mais do número de pessoas que aceitam seu valor. Uma legislação que não acompanha as transformações ocorridas, no mercado de trabalho, acaba funcionando como inibidora da geração de empregos formais, podendo levar os trabalhadores para a informalidade – inclusive os qualificados. A rigidez da legislação acaba levando as partes, a encontrarem por conta própria, mecanismos alternativos de contorno da legislação.

A simples flexibilização não será capaz de gerar empregos, mas servirá para desobstruir os entraves que bloqueiam o acesso ao mercado de trabalho formal. Na verdade, a excessiva regulamentação tem a melhor das intenções - proteger os trabalhadores, porém, ao se tornar onerosa, acaba por proteger ainda mais um pequeno grupo de trabalhadores privilegiados e excluir dessa proteção o restante da classe trabalhadora - via informalidade.

Analisando-se pelo raciocínio acima, indaga-se: é justo sacrificar a maior parte da população em nome da manutenção de algumas conquistas trabalhistas, reservadas a um pequeno grupo de trabalhadores privilegiados?

Existem várias correntes defensoras da flexibilização ou da desregulamentação da legislação trabalhista como único mecanismo possível de adaptação do trabalhador ao mercado de trabalho; porém, existem outras tantas que acreditam que a flexibilização trabalhista, num mundo globalizado como o de hoje, só viria a precarizar ainda mais a relação trabalhista.

Entre os argumentos dos defensores da flexibilização, encontram-se

as explicações dos novos keynesianos - como J.Y.Yellen e R. Layard (...) segundo eles, se as fontes de rigidez real do mercado de trabalho não forem removidas ou atenuadas não haverá meios de promover um aumento do emprego. Assim, o locus privilegiado de atuação do governo na questão do desemprego seria a flexibilização do mercado de trabalho. Entre suas recomendações, encontramos: redução do sistema de benefícios para os desempregados; reforma do sistema de negociação salarial; treinamento da força de trabalho disponível de modo que mais trabalhadores estejam aptos a melhor se inserirem no mercado; melhoria dos serviços de informação aos

desempregados, de modo a aumentar a eficiência da busca por emprego; e finalmente, desregulamentação do mercado com redução do sistema de proteção ao trabalhador. (Dupas, 1999, p. 205)

Os adeptos da flexibilização das relações contratuais, acompanhadas com mudanças na forma de remuneração da classe trabalhadora – associada à produtividade, acreditam que esta servirá para ampliar as negociações entre capital-trabalho, fator indispensável à nova forma organizacional da empresa atual, tornando a participação cooperativa do trabalhador um elemento central.

Segundo Pastore (1997b, p. 61),

a maioria das mudanças vem sendo feita por meio das chamadas negociações de concessões nas quais os trabalhadores, compreendendo as novas necessidades da empresa no campo da competição, avaliando a importância da globalização da economia e pesando bem as conseqüências da recessão, aceitam rever certas conquistas passadas em favor da preservação do trabalho presente.

O mesmo pensamento compartilha Robertella (In Fernandes, 1995, p. 315), segundo o qual,

a competição entre as empresas interessa diretamente aos trabalhadores e, via de conseqüência, ao direito do trabalho. É fator que interfere na criação ou extinção de empregos, fazendo aflorar objetivos comuns que aproximam empregados e empregadores, na busca de competitividade, melhora da produtividade e sobrevivência da empresa no regime de mercado. (...) A crise, portanto, não é do direito do trabalho, mas sim do direito do trabalho clássico, que se vê forçado a encontrar formas de adaptação às novas realidades sociais, econômicas, tecnológicas, políticas e culturais (Podetti, 1990, pp.2519-2520); a abrir os olhos para a sociedade pós -industrial, que vê o trabalhador também como consumidor e produtor, embora fundamentalmente em sua dimensão de ser humano, para a construção de um modelo participativo.

Como principal e talvez mais vigoroso argumento em favor da flexibilização da legislação trabalhista, encontra-se o que diz respeito à

desobstrução dos caminhos que têm conduzido as empresas a buscarem a informalidade em suas relações contratuais – já descrito anteriormente.

É preciso que se repita que mesmo os adeptos da flexibilização não acreditam que esta possa, sozinha, criar empregos e, muito menos, bons empregos. Aliás, os críticos da flexibilização, entre eles Dupas (1999, p. 208), não acreditam que “as sociedade futuras possam gerar - unicamente por mecanismos de mercado - postos de trabalhos, mesmo que flexíveis, compatíveis em qualidade e renda com as necessidades mínimas dos cidadãos.”

Como crítico da flexibilização, acredita Pochmann (1999, p. 158) que,

quanto maior a desregulação do mercado de trabalho, maiores são as chances de crescimento da precarização dos empregos existentes, sem a garantia, contudo, da ampliação na quantidade de vagas. Como o mercado de trabalho funciona subordinado à dinâmica macroeconômica, que atualmente apresenta-se com baixo dinamismo, o resultado final não poderia ser satisfatório para os trabalhadores.

Na visão de Boissonnat (1998, p. 155), “os instrumentos e as instituições do trabalho transformaram-se em instrumentos a serviço da empresa. O direito do trabalho serve, doravante, para adaptar flexivelmente o sistema de emprego às necessidades da empresa. Tornou-se o instrumento privilegiado de ajustamento da mão-de-obra às necessidades das empresas”. Por esta visão, não se pode mais ver o trabalho como manifestação da sociabilidade humana. Como pode ser social o trabalho, se este há que se sujeitar às necessidades somente do capital.

Dessa forma, afirma Dupas (1999, p. 206) que

a responsabilidade sobre a empregabilidade recairia sobre o próprio empregado. Teorias deste tipo, assimiladas apressadamente por grandes países da periferia do capitalismo que, como o Brasil, já dispõem de frágeis mecanismos de proteção ao trabalhador, podem ter conseqüências complexas e tornar ainda mais endêmica e precarização. O pensamento dos

novos keynesianos, de fato, é fortemente moldado pela realidade norte-americana e serve, em boa medida, para justificá-la.

A flexibilização pouco está sendo vista como um novo modelo de organização do trabalho, e muito mais como um mecanismo de redução de custos e ganhos de produtividade. Nesse ponto, alertam Brandão e Ferreira (*In* Fernandes, 1995, p. 51) que, “rebaixar o custo do trabalho poderia permitir apenas um aumento fugaz de competitividade nos setores de baixo conteúdo tecnológico e pequena capacidade de dinamização econômica e, ainda assim, sujeito aos protestos e retaliações internacionais em relação à prática de *dumping* econômico e social.”

A maioria dos críticos da flexibilização acredita que a crise nas relações trabalhistas está mais ligada à dinâmica macroeconômica desse mundo globalizado, estando pouco relacionada ao modo com que as relações trabalhistas se apresentam; estando debilitada a *performance* geral das economias, dificilmente poderá uma política trabalhista produzir resultados satisfatórios para os trabalhadores. No dizer de Pochmann (1999, p. 180), “ao minar a base de garantia dos direitos do trabalho e de proteção social, coloca-se em risco a solidariedade das classes trabalhadoras.”

O mecanismo mais utilizado de flexibilização trabalhista se constitui através do estabelecimento do contrato coletivo, em que a negociação se faz por empresa; mecanismo que vem a substituir os contratos negociados setorial ou nacionalmente.

No contrato coletivo, empregados e empregadores negociam e inserem, nesse contrato, quase todos os direitos e os deveres referentes ao trabalho. Passa a existir um clima de constante negociação entre as partes. Desta forma, quando os ventos são bons, a negociação se dá de uma forma, quando ruins, de outra.

O contrato pode prever desde formas de proteção ao salário, garantias ao emprego, jornadas de trabalho, como até mesmo mecanismos possíveis de resolução de conflitos entre as partes. No contrato coletivo, todos passam viver um clima de muita negociação e pouca legislação. Esta é uma relação contratual típica de mercado, em que o comando está na racionalidade econômica e não na razão legal pública e estatal, passa a fazer parte do Direito Privado.

Os defensores da adoção do contrato coletivo advogam que, nesse clima, passa a existir um ambiente de intensa participação e coresponsabilidade das partes integrantes do processo produtivo. Já os críticos desse mecanismo de negociação acreditam, que por ser o empregado o elo mais fraco dessa corrente e, por estarmos vivendo um ambiente de globalização - de enormes adversidades e clima concorrencial praticamente predador, sua adoção significará a forma mais cruel de precarização das relações do trabalho e exclusão social.

Desde os anos 80, vimos proliferar, por todo o mundo, argumentos que debitam o problema da exclusão social às falhas do funcionamento do mercado, geradas pela elevada intervenção do Estado, baseadas na premissa de que a não desregulamentação do mercado de trabalho comprometeria a geração de empregos e a integração social.

Desde então, um discurso liberal contaminou a maioria das economias mundiais, nas últimas décadas, e a defesa de um *Estado mínimo* se tornou referência teórica. A redução do Estado foi apresentada como salvação para as debilitadas finanças públicas e a flexibilização trabalhista como condição para o enfrentamento do problema do desemprego.

Ocorre que, ao diminuir o nível de intervenção estatal, acabou-se por limitar sua capacidade de atuação social, relegando às virtudes do mercado, o papel de alocação e o desenvolvimento do mercado de trabalho.

A diminuição do Estado baseia-se no argumento de que nada adianta uma atuação nacional diante de um mercado globalizado. Porém, rebate Dupas (1999, p. 199), os "mercados podem ser internacionais, mas riqueza ou pobreza e prosperidade ou precarização serão sempre fenômenos nacionais e locais."

Os críticos desse modelo liberal acreditam que a busca de maior flexibilização - identificada como pressuposto para a promoção de mais empregos, não leva em conta a qualidade das ocupações geradas, nem tampouco garante qualquer segurança ao trabalhador, ficando este totalmente desamparo de qualquer proteção institucional. Segundo Boissonnat (1998, p. 150), "o envolvimento no trabalho supõe um mínimo de segurança de emprego, de participação, de perspectiva. Ora, os

assalariados não têm mais modelo, nem recurso, tanto da parte dos sindicatos como da parte do Estado."

Como se vê, a discussão, além de extensa, está muito longe de alcançar um denominador comum que possa contemplar benefícios, ou mesmo formas de cooperação entre capital e trabalho.

Penso que, no mundo de hoje, é impossível dissociar geração de emprego de capacidade de inserção econômica das empresas. E, tão maior a competitividade das empresas, melhor a qualidade dos empregos. Neste ponto, será necessário um conjunto de políticas econômicas, concebidas pela sociedade e levadas a efeito pelo Estado, que propiciem tais condições de competitividade às empresas, sendo, a desregulamentação trabalhista, em alguns casos, apenas parte desse conjunto de políticas. Tentativas de resolver o problema de inserção econômica das empresas, apenas pela via da desregulamentação trabalhista, certamente só deteriorariam ainda mais as relações de emprego. Um novo ambiente econômico, mais dinâmico e duradouro só seria alcançado a partir de soluções compartilhadas e sacrifícios mútuos entre capital e trabalho, assim como seu resultado, também repartido.

A Flexibilização no Brasil

Vimos, até o momento, abordagens que tratam da flexibilização, ou desregulamentação da legislação trabalhista, vista por muitos como caminho para um novo paradigma de organização do trabalho e, por outros, como mecanismo de perpetuação da exclusão social. Passaremos, agora, a analisar a regulamentação e possível flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e suas possíveis implicações.

A legislação trabalhista, no Brasil, é reconhecidamente bastante rígida, regulamentada através da Constituição e da CLT e regulada pela Justiça do Trabalho. Tornou-se mais rígida após 1988, quando elevou para o *status* constitucional os direitos, até então, estabelecidos na CLT, que, na visão de muitos, serviria para aumentar a proteção dos trabalhadores menos organizados da sociedade.

Como resultado, nossa legislação tornou o sistema de remuneração e contratação ainda mais inflexível, elevando mais os custos fixos das

empresas que, na visão de muitos, acaba por inibir ainda mais a contratação, sendo este o preço a ser pago pelo enrijecimento da legislação. Portanto, o resultado foi inverso ao esperado.

O processo de ampliação da regulamentação trabalhista contrastou com a grande tendência mundial de flexibilização dos mercados de trabalho. Cada país tem a sua história e suas peculiaridades, não devemos, simplesmente, copiar os modelos de fora, mas não devemos também ignorá-los, como foi feito em 1988. A Constituição de 1988 elevou os custos do trabalho industrial em cerca de 30%, ao mesmo tempo em que eram reduzidos na maior parte dos países.

O Brasil possui uma Constituição que, em vez de proclamar a base filosófica da nação, desce às minúcias de estabelecer regras a vários detalhes relacionados ao direito do trabalho, como fixação do valor da hora-extra, turno de revezamento, piso salarial, adicionais noturnos etc., tirando das partes interessadas a possibilidade de negociação. São dispositivos repletos de imposições compulsórias e, portanto, inegociáveis.

Nossa legislação foi desenhada para um ambiente de economia fechada, não uma economia globalizada – a qual pretendemos nos inserir. Segundo Pastore (1998, p. 20),

a CLT é um caso de fadiga institucional. Ela trabalhou por mais de meio século. Exauriu-se. Trata-se de uma lei formulada para uma economia fechada e, por isso, não tem a menor chance de sobreviver em uma economia aberta, sujeita a uma forte concorrência e submetida a mudanças tecnológicas e organizacionais que exigem maneiras inteiramente novas de trabalhar. A CLT precisa ser modificada juntamente com os artigos 7º e 8º da Constituição Federal que impõem um sistema rígido de trabalho e sindicalização em uma economia crescentemente dinâmica.

O resultado perverso de tudo isso foi que o mercado de trabalho, alheio a essa rigidez imposta pela legislação, tratou de encontrar um caminho alternativo para contornar as regras e seu decorrente ônus. O caminho encontrado foi a flexibilização através da informalidade.

Pastore (1997a, p. 91), define esse processo como sendo a "ideologia do *garantismo legal*", que fez com que a informalidade aumentasse de 45%, antes da Constituição, para 55% após a inclusão de

uma série de novos direitos no campo da Constituição. Uma reação *selvagem* - por ele mesmo definida, do mercado sobre as regras. Este, sim, é flexível, pois as regras são ignoradas.

Discordando de Pastore, quando ocorre um contrato de trabalho, ainda que tácito, as duas partes têm que cumprir suas obrigações nele, portanto, há regras e há uma racionalidade econômica implícita, não estando apenas amparado de acordo com a legislação que se desenhou para sua regulamentação.

O grande problema da flexibilização, via informalidade, é que os interesses se acomodam, mas o Estado fica sem receitas para o financiamento da Seguridade Social, ficando com o ônus assistencial imposto pela Constituição.

Dizemos que a legislação trabalhista brasileira é muito rígida, pois ela estabelece que uma empresa só pode contratar um trabalhador pagando todos os encargos, não existindo um meio-termo, assim como nenhum item que pode ser negociado entre as partes, pois todos os encargos sociais, no Brasil, são compulsórios e inegociáveis. Desta forma, toda a negociação que se dá fora daquilo que estabelece a legislação, é feita no mercado informal.

A contratação formal de um trabalhador gera custos para uma empresa, provenientes não só da remuneração, como também dos encargos sociais ou garantias trabalhistas que gravam o salário. Numa empresa industrial, estima-se que os encargos sociais representem em torno de 102% sobre os salários. A contratação informal possibilita uma redução significativa desses encargos, porém, não da forma como alardeia Pastore (1997a, p. 65), quando diz que "ou se contrata com todas as proteções, que custam 102%, ou se contrata sem nenhuma proteção, que custa zero." Na realidade, mesmo o trabalhador contratado informalmente, goza de vários direitos trabalhistas, como o descanso remunerado, férias, feriados, 13º salários entre outros; o que não permite, de forma alguma, que seu custo seja zero. Portanto, a economia para a empresa que contrata na informalidade jamais será de 102%.

É bom lembrar que os encargos sociais sozinhos não podem ser responsabilizados pela contratação informal, nem tampouco constituem fatores únicos da rigidez trabalhista brasileira. A inexistência de mecanismos que possibilitem ajustes da mão-de-obra às flutuações

conjunturais, constitui-se num forte inibidor da formalidade do mercado de trabalho. Na visão de Macedo (1998, p. 131), "o mercado informal funciona como amortecedor da perda de dinamismo do emprego formal e das crises conjunturais que se sobrepõem à estagnação da economia."

Muitos creditam à recessão o aumento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro, crenças que somente com a volta do crescimento econômico haveremos por gerar boas oportunidades de trabalho. Pastore (1998, p. 139) argumenta que "o Brasil cresceu 18,3% entre 1992 e 1996 e, no entanto, o emprego no mercado formal diminuiu 0,21%. Ou seja, crescimento é condição necessária mas não suficiente. Os aspectos institucionais contam muito."

Contra essas duas visões, reiteramos nosso raciocínio anterior, de que a geração e qualificação dos empregos, no Brasil, só ocorrerá a partir do estabelecimento de um conjunto de políticas econômicas, que possam propiciar uma maior inserção das empresas brasileiras no mercado mundial, sendo a alteração da legislação trabalhista uma parte dessas políticas.

O Brasil necessita criar mecanismos que possibilitem trazer para a formalidade o enorme contingente de trabalhadores que estão na informalidade, pois só assim poderão contribuir para o financiamento da Seguridade Social. No Brasil, o trabalhador procura ficar no mercado informal o máximo possível, entrando para a formalidade somente para adquirir direitos à aposentadoria e pensão; até mesmo porque os benefícios são precários e assistência social de péssimo nível.

Nesses últimos anos, temos visto vários movimentos pleiteando uma redução dos encargos sociais, assim como uma flexibilização das relações trabalhistas no Brasil. Na visão de Brandão e Ferreira (In Fernandes, 1995, p. 47),

a demanda por redução dos encargos surge, de um lado, como resposta a uma abrupta queda do nível de atividade produtiva e ao aprofundamento da incerteza quanto à trajetória econômica, ambos ocorrendo em um ambiente de crescente exposição à concorrência externa. Neste caso, requerer a flexibilização das relações de trabalho e, conseqüentemente, a diminuição dos encargos incorridos para rápidos ajustes na mão-de-obra contratada significa adotar um mecanismo tradicional de redução de custos variáveis em cenário recessivo.

A queda no nível de atividade produtiva e o aprofundamento das incertezas permanecem no cenário econômico brasileiro, assim como o clamor pela desregulamentação do mercado de trabalho. Em 1994, Pastore (1994, p. 16) fazia a previsão de que

a desregulamentação do nosso mercado de trabalho virá. Ela não virá sozinha. Aliás, em nenhum país os mercados se flexibilizaram isoladamente. Ao contrário, a flexibilização foi parte de um movimento geral de liberalização da economia. Na verdade, a desregulamentação do mercado de trabalho costuma ser a última das desregulamentações.

Tomando como fato o movimento de liberalização, que cada vez mais toma corpo no Brasil, seria a flexibilização o próximo passo?

Uma coisa é certa: qualquer movimento de flexibilização encontrará forte resistência do setor formal da economia, pois este o verá como uma ameaça às "conquistas" alcançadas ao longo dos anos. Sendo assim, além das muitas barreiras institucionais a serem quebradas, barreiras culturais – de que vê a legislação como fonte de proteção, terão que ser removidas. Na visão de Pastore (1998, p. 21),

tudo indica que a trajetória de mudança será do mercado para o parlamento e não do parlamento para o mercado. As forças da concorrência, o desemprego e o subemprego, assim como as novas necessidades de educação deverão levar as partes a realizar as mudanças possíveis. Chegará o momento em que os parlamentares verificarão que a lei estará praticamente obsoleta surgindo aí a oportunidade de mudança.

Várias tentativas de flexibilização da legislação estão sendo propostas, sendo algumas até mesmo experimentadas, porém, qualquer medida concreta, rumo à flexibilização, dependerá de uma alteração da legislação. Os caminhos que parecem estar sendo percorridos indicam a adoção do contrato coletivo como sendo o mecanismo a ser adotado, ou pelo menos buscado no Brasil. O discurso da desregulamentação parte até mesmo de setores ligados ao governo.

Para que a flexibilização ocorra, será necessário enxugar os capítulos dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho na Constituição

Federal, passando vários deles para o campo da contratação ou para a legislação ordinária, desta forma mais flexível. Com a possível adoção do sistema de contratação coletiva, muitos dos direitos e deveres atualmente assegurados pela Constituição e pela CLT teriam de ser transferidos para o corpo dos contratos coletivos.

Muito embora a flexibilização seja apontada como um entrave à competitividade nacional, para muitos economistas, a demanda por diminuição dos encargos sociais, surge como uma necessidade das empresas, diante um atraso tecnológico existente. Essa visão é compartilhada por Brandão e Ferreira (*In* Fernandes, 1995, p. 51-52), segundo o qual, a flexibilização

equivale ou a um paliativo para enfrentamento de um problema estrutural de competitividade ou a uma ofensiva ideológica de repetição de mecanismos de reforma de caráter conservador adotados em outros países para os sistemas de proteção social e de relações de trabalho. Qualquer que seja a motivação, tal procedimento, em isolado, tende a provocar prejuízos claros e irreversíveis, a curto prazo, para a estrutura social, sem necessariamente atingir os supostos objetivos de modernizar a estrutura produtiva nacional e melhorar a inserção do país no mercado internacional.

Como se vê, o dilema da flexibilização está mais presente do que nunca nas relações trabalhistas do Brasil, aqui ainda gravada pelo caráter subdesenvolvido da economia e pelo baixo nível educacional da população.

Generalizando

Estudando os sistemas de relações do trabalho em diversos países, podemos identificar quatro sistemas de relações do trabalho bastante distintos.

De um lado, encontramos o sistema europeu, caracterizado por uma excessiva regulamentação de suas relações e encargos sociais elevados, com regras rígidas de gestão e remuneração da mão-de-obra, apresentando taxas médias de desemprego em torno de 10 a 15% e

buscando rapidamente flexibilizar o sistema, como forma de superar a baixa dinâmica produtiva e a redução dos níveis de desemprego.

No outro extremo, encontram-se os Estados Unidos, que apresentam uma enorme flexibilidade de gestão de mão-de-obra, elevada taxa de rotatividade do pessoal e sistema de remuneração, baseado, cada vez mais, na produtividade de seus trabalhadores, tudo isso fruto de um modelo já pouco regulamentado e que se flexibilizou ainda mais na década de 80. Nos Estados Unidos, a taxa de desemprego nunca esteve tão baixa, menor que 5% e o dinamismo da economia americana não encontra precedentes na história.

Numa posição intermediária, encontramos o sistema japonês, que apresenta reduzida taxa de desemprego – cerca de 2,5% - e tem, como destaque, o emprego vitalício (*lifetime employment*). A flexibilidade da remuneração é obtida por um sistema ligado ao desempenho da empresa, sob a forma de bônus, de fácil ajuste às crises conjunturais. Os encargos sociais são relativamente baixos para as empresas, em geral, e irrisórios para as pequenas empresas – base de sustentação da economia. Muito embora o emprego seja rígido, a remuneração é flexível e os encargos são baixos; o que garante a sobrevivência do sistema.

Temos, também, o sistema de relações do trabalho adotado nos chamados Tigres Asiáticos, caracterizado por uma extrema flexibilidade em suas relações contratuais e níveis de encargos sociais irrisórios ou praticamente nulos. Suas empresas se adaptam facilmente às oscilações do mercado. Prova disso tem sido a recente crise econômica por que todas essas economias acabaram de passar nesse final de século e a rápida superação que estão obtendo.

Podemos concluir que, de todos os modelos de relações do trabalho existentes, somente não estão se flexibilizando aqueles que já possuem um modelo bastante flexível. Parece existir um consenso mundial em torno de formas flexíveis de relações trabalhistas.

Ao que parece, as formas de emprego institucionalizadas, através do arcabouço desenhado pelo Estado, estão perdendo sua efetividade diante da brutal concorrência empreendida entre as grandes massas de capitais, nas grandes corporações multinacionais e dentro dos blocos econômicos. Esses capitais, em feroz competição, provocam uma corrida por acumulação que modificam as relações entre os Estados e as

relações entre os indivíduos. Isso se torna mais cruel onde tanto Estado, como direitos civis dos indivíduos, sejam frágeis, o que ocorre, normalmente, em economias também frágeis – sem autonomia tecnológica e financeira.

Concluindo

Existe uma discussão muito grande quanto aos encargos sociais e ao seu peso sobre a folha de salários. Para alguns, toda e qualquer despesa imposta às empresas, através de dispositivos legais, com a finalidade de assegurar proteção social aos trabalhadores, constitui-se em encargos sociais; para outros, muitas dessas despesas, constituem-se em direitos trabalhistas e não em encargos sociais.

Porém, do ponto de vista dos custos do trabalho para uma empresa, trata-se de uma discussão meramente semântica, pois todas as despesas que as empresas assumem, ao contratar seus trabalhadores, representam custos para a empresa e, constituem-se num dos principais fatores para a tomada de decisão de qualquer atividade produtiva.

Além do peso dos encargos sociais, pesa, na decisão da empresa, no momento da contratação de um trabalhador, a legislação que rege seu contrato. E o cumprimento de regras acaba sempre por impor um certo ônus, que por se tratar de relações dentro de empresas capitalistas - que visam ao lucro em suas atividades, trata-se de um custo de produção. Nesse ponto, merece especial destaque a rigidez da legislação trabalhista brasileira, que, pelas vistas do legislador, seria a forma de se obter proteção aos trabalhadores.

Porém, observa-se que as leis não são neutras, e sua obediência não é apenas uma questão de força; dependendo, muito mais do número de pessoas que a aceitam. E a legislação brasileira, que não levou em conta as necessidades do mercado de trabalho e não acompanhou suas transformações, acabou funcionando como um entrave à geração de empregos formais e, nos dias de hoje, um estímulo à informalidade.

Desta forma, tornou-se palavra de ordem, nos dias atuais, a flexibilização ou desregulamentação trabalhista, ou seja, ajustar as leis ou adaptá-las, assim como os trabalhadores às novas condições do mercado

de trabalho; porém, existem outras correntes que acreditam que a flexibilização trabalhista só viria a precarizar ainda mais a relação trabalhista.

Há de ser difícil, num país de tamanha desigualdade social e de submissão do trabalho ao capital, reduzir os dispositivos de proteção ao trabalhador. Porém, trata-se de uma mediocridade não admitir que a maioria dos trabalhadores já se encontra fora da proteção da legislação e, assim, não adaptar a legislação ao comportamento que o mercado já pratica.

Vemos que, no Brasil, existem duas categorias sociais: os trabalhadores dos setores organizados da sociedade, que se encontram na formalidade e gozam de benefícios acima daqueles que a legislação preconiza, em geral, trabalhando em grandes empresas e, os trabalhadores dos setores menos organizados, em geral, não especializados, que se encontram excluídos de qualquer proteção social, trabalhando por conta própria, em pequenas empresas ou no campo.

Interessa aos excluídos a desregulamentação da legislação trabalhista, que, geralmente pouco se manifestam e nunca se organizam por essa posição, assim como em nada interessa aos trabalhadores mais organizados a flexibilização, posição esta muito manifestada nas organizações sindicais que lhes representam.

Analisando o raciocínio acima, pode-se indagar: é justo sacrificar a maior parte da população em nome da manutenção de algumas conquistas trabalhistas, reservadas a um pequeno grupo de trabalhadores privilegiados?

Se o país opta por não flexibilizar a legislação trabalhista, significa estar admitindo e perpetuando a desigualdade, assim como estar relegando a maioria dos trabalhadores a um mínimo de proteção social. Porém, em flexibilizando, poderia estar representando uma submissão do direito do trabalho ao capital, assim como reduzindo as conquistas alcançadas pelos trabalhadores mais organizados da sociedade.

O ideal seria a introdução de mecanismos de flexibilização da legislação trabalhista, somente com o objetivo de absorção, durante a travessia, da parcela dos informais à proteção do direito do trabalho.

Administrar diferenças e unir os desiguais é uma tarefa muito difícil e complicada, mas não empreender ações no sentido de se buscar a

redução desse hiato, significa estar contribuindo para a perpetuação do mesmo e suas desigualdades.

Devemos compreender as diferenças não somente dos trabalhadores, mas também do mercado em que atuam e, principalmente, das empresas em que estes estão ocupados. É impossível dissociar a geração e a qualidade do emprego, da capacidade de inserção econômica das empresas. Tão maior a competitividade das empresas, melhor a qualidade dos empregos, porém, a competitividade de uma empresa está ligada a inúmeros fatores, dentre os quais o próprio custo de sua mão-de-obra, que neste caso, se vê onerado pelos encargos sociais incidentes sobre a folha de salários.

Como se vê, estamos diante de um problema de enorme dimensão. Pode-se apenas afirmar que qualquer análise por uma única ótica torna-se simplista e insuficiente para a complexidade do tema.

MORAES JÚNIOR, A. S. The labor tax and the Labor flexibility: it is matter of semantics. *FACEF Pesquisa*. Franca, v. 3, n. 2, p. 35-67, 2000.

- **ABSTRACT:** *As regards labour market, it is important to consider the many analysis on the cost of social charges, the strictness of the labour laws and the social security of the workers. As well as being extremely important issues for the labour market debate, they also depend a lot on the point of those who analyse them.*
- **KEY WORDS:** *Social Security; cost and flexible labour, costs, labour market.*

Referências Bibliográficas

BRANDÃO, Sandra Márcia Chagas, FERREIRA, Sinésio Pires. A evolução recente do nível de salários: notas para discussão. In: FERNANDES, Reynaldo (org.) *O trabalho no Brasil no limiar do século XXI*. São Paulo: LTr, 1995. p. 41-60.

BOISSONNAT, Jean. *2015 – horizontes do trabalho e do emprego*. São Paulo: LTr, 1998. 311 p.

DUPAS, Gilberto. *Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999, 219 p.

MACEDO, Roberto. *Seu diploma, sua prancha: como escolher a profissão e surfar no mercado de trabalho*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. 258 p.

OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política*. São Paulo: Brasiliense, 1989. 322 p.

PASTORE, José. *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: LTr, 1994. 248 p.

_____. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997a. 189 p.

_____. *Encargos sociais: implicações para o salário, emprego e competitividade*. São Paulo: LTr, 1997b. 117 p.

_____. *O desemprego tem cura?* São Paulo: Makron Books, 1998. 270 p.

POCHMANN, Marcio. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto, 1999. 193 p.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Direito do trabalho e proteção dos direitos individuais. In: FERNANDES, Reynaldo (org.) *O trabalho no Brasil no limiar do século XXI*. São Paulo: LTr, 1995, p. 306-331.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnósticos e alternativas*. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1998. 139 p.